

## Inovasi dan Kreativitas dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam

Durrotul Hikmah<sup>1</sup>, Arivatu Ni'mati Rahmatika<sup>2</sup>, Bekti Widyaningsih<sup>3</sup>

Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [dh9777663@gmail.com](mailto:dh9777663@gmail.com), [arivaturahmatika@unwaha.ac.id](mailto:arivaturahmatika@unwaha.ac.id), [bekti@unwaha.ac.id](mailto:bekti@unwaha.ac.id)

Article received: 27 Juni 2025, Review process: 13 Juli 2025,  
Article Accepted: 15 Agustus 2025, Article published: 20 Agustus 2025

### ABSTRACT

Digital transformation and globalization compel organizations to develop adaptive, innovative, and sustainable human resource management (HRM) strategies. This study aims to analyze the role of innovation and creativity in HRM based on Islamic values and explore the integration of modern technology with spiritual approaches to build effective and inclusive management systems. Using a qualitative method with a literature review approach, data were collected from reputable journals, books, and academic documents to obtain a comprehensive understanding. The findings reveal that applying Islamic principles such as amanah (trustworthiness), justice, ihsan (excellence), and social responsibility strengthens collaborative and productive workplace cultures. Technological innovations through Human Resource Information Systems (HRIS), Artificial Intelligence (AI), big data, and e-learning enhance recruitment processes, training efficiency, and strategic decision-making. Furthermore, creativity serves as a critical catalyst in improving competitive advantage, fostering sustainable innovation, and boosting employee engagement.

**Keywords:** Innovation, Creativity, Human Resource Management, Islamic Values

### ABSTRAK

Transformasi digital dan globalisasi menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran inovasi dan kreativitas dalam pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai Islam serta mengeksplorasi integrasi teknologi modern dengan pendekatan spiritual untuk membangun sistem manajemen SDM yang efektif dan inklusif. Menggunakan metode kualitatif berbasis studi literatur, data dikumpulkan dari jurnal bereputasi, buku, dan dokumen akademik untuk menghasilkan pemahaman komprehensif. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan prinsip syariah seperti amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab sosial memperkuat budaya kerja kolaboratif dan produktif. Inovasi teknologi melalui Human Resource Information Systems (HRIS), Artificial Intelligence (AI), big data, dan e-learning meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, pelatihan, dan pengambilan keputusan strategis. Sementara itu, kreativitas menjadi katalis utama dalam meningkatkan keunggulan kompetitif, membangun inovasi berkelanjutan, dan memperkuat keterlibatan karyawan.

**Kata Kunci:** Inovasi, Kreativitas, Pengelolaan SDM, Nilai-Nilai Islam

## PENDAHULUAN

Transformasi digital dan globalisasi mendorong organisasi untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Dalam konteks kompetisi global, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas SDM yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis. Pendekatan tradisional yang hanya berfokus pada efisiensi operasional kini dinilai kurang memadai karena organisasi dihadapkan pada tuntutan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan inovasi secara simultan. Oleh sebab itu, diperlukan sistem manajemen SDM yang mampu merespons perubahan dengan strategi berbasis nilai dan integrasi teknologi terkini (Boxall & Purcell, 2022; Albrecht et al., 2023).

Konsep pengelolaan SDM berbasis nilai Islam memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lingkungan kerja yang beretika dan produktif. Prinsip-prinsip seperti amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab sosial menjadi fondasi yang kuat untuk merumuskan kebijakan SDM yang inklusif dan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya relevan dalam konteks lembaga pendidikan dan organisasi berbasis keagamaan, tetapi juga mampu diimplementasikan pada sektor bisnis global. Penerapan nilai-nilai spiritual dalam manajemen SDM dapat memperkuat integritas individu, meningkatkan motivasi intrinsik, serta mendorong terciptanya budaya kerja kolaboratif dan inovatif (Ali, 2021; Khan & Krishnan, 2023).

Sejalan dengan perkembangan teknologi informasi, inovasi digital dalam pengelolaan SDM menjadi kunci penting untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi organisasi. Implementasi Human Resource Information Systems (HRIS), Artificial Intelligence (AI), dan platform e-learning memungkinkan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan dilakukan secara real-time dan berbasis data. Hal ini sejalan dengan tren global di mana teknologi digunakan untuk meningkatkan pengalaman karyawan, mengurangi beban administratif, dan meningkatkan akurasi pengambilan keputusan strategis. Studi terbaru menunjukkan bahwa integrasi teknologi berbasis AI dalam pengelolaan SDM meningkatkan kinerja organisasi hingga 37% melalui optimalisasi analitik prediktif dan personalisasi program pengembangan karir (Bondarouk & Brewster, 2023; Huang et al., 2023).

Di sisi lain, kreativitas memegang peranan krusial dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern. Kreativitas mendorong organisasi untuk menemukan solusi baru, merancang strategi diferensiasi, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam kerangka Islam, pengembangan kreativitas terkait erat dengan prinsip tawakkul dan ikhtiar, yaitu melakukan upaya terbaik sembari menyerahkan hasilnya kepada Allah. Pendekatan ini menumbuhkan budaya eksperimen yang sehat, memberikan ruang bagi karyawan untuk berbagi ide, serta memupuk rasa kepemilikan terhadap pencapaian organisasi. Penelitian mutakhir menegaskan bahwa organisasi yang mendorong budaya kreatif memiliki tingkat produktivitas dan retensi karyawan yang lebih

tinggi dibandingkan organisasi dengan sistem kerja kaku dan birokratis (Amabile & Pratt, 2023; George & Zhou, 2022).

Integrasi inovasi dan kreativitas dalam pengelolaan SDM juga sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs), khususnya dalam meningkatkan kualitas pekerjaan yang layak, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan ekonomi. Dengan memanfaatkan potensi teknologi serta memperkuat aspek etika berbasis nilai Islam, organisasi dapat menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kolaborasi, pertumbuhan, dan keseimbangan antara profit dan kebermanfaatan sosial. Selain itu, perspektif ini juga relevan dalam konteks globalisasi, di mana keberagaman budaya dan perbedaan nilai menuntut organisasi untuk membangun sistem SDM yang inklusif dan adaptif (Kaufman, 2022; Meyer et al., 2023).

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran inovasi dan kreativitas dalam pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai Islam serta mengeksplorasi strategi integrasi teknologi dan pendekatan spiritual untuk menciptakan sistem manajemen SDM yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis inovasi dan kreativitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam. Data dikumpulkan melalui penelaahan mendalam terhadap berbagai sumber ilmiah, termasuk artikel jurnal bereputasi, buku referensi, dan dokumen akademik yang relevan. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan membandingkan temuan-temuan dari berbagai literatur untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai integrasi inovasi, kreativitas, dan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen SDM. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengeksplorasi berbagai perspektif teoretis dan praktis, sekaligus mengkontekstualisasikan hasil analisis terhadap tantangan manajemen SDM pada era digital dan globalisasi. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan perbandingan antar-temuan, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis (Snyder, 2019; Torraco, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Inovasi Pengelolaan SDM*

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berbasis nilai-nilai Islam memiliki peran strategis dalam menciptakan organisasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada kebermanfaatan sosial. Prinsip-prinsip seperti amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab sosial menjadi fondasi penting dalam merancang kebijakan dan strategi SDM yang inklusif. Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, paradigma manajemen berbasis spiritualitas tidak hanya memfokuskan pada pencapaian target finansial, tetapi juga menekankan keseimbangan antara produktivitas, integritas, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian Khan & Krishnan (2023) menegaskan bahwa pendekatan berbasis nilai

---

mampu meningkatkan kepuasan kerja sebesar 38% dan mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih inovatif dan adaptif. Dengan landasan tersebut, pengelolaan SDM tidak lagi hanya menjadi aktivitas administratif, melainkan strategi inti dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Dalam praktiknya, penerapan nilai Islam pada manajemen SDM terlihat dalam proses rekrutmen dan seleksi berbasis meritokrasi. Rekrutmen dilakukan dengan menekankan kejujuran, integritas, serta kesesuaian kompetensi antara kandidat dan kebutuhan organisasi. Hal ini selaras dengan prinsip ihsan dan amanah, yang menuntut organisasi untuk memilih individu yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki karakter moral yang kuat. Penelitian Fadhillah & Hayati (2023) mengungkapkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan penilaian berbasis etika dalam proses rekrutmen mampu meningkatkan kualitas SDM sebesar 42% dan mengurangi tingkat pergantian karyawan secara signifikan. Dalam konteks global, pendekatan berbasis nilai ini semakin relevan ketika keberagaman budaya, keyakinan, dan praktik kerja memerlukan manajemen inklusif untuk menjaga keselarasan visi organisasi.

Integrasi nilai-nilai syariah dalam pengelolaan SDM juga mendorong pembentukan iklim kerja kolaboratif yang berbasis ukhuwah dan saling menghormati antarindividu. Budaya kerja yang menekankan persaudaraan dan gotong royong menciptakan ruang interaksi sosial yang harmonis dan kondusif bagi pengembangan kreativitas. Pendekatan ini sejalan dengan temuan Ali (2021) yang menegaskan bahwa organisasi dengan kultur berbasis spiritualitas cenderung memiliki tingkat kolaborasi dan inovasi yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan pola manajemen konvensional. Dalam konteks ini, setiap kebijakan manajemen diarahkan untuk menciptakan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas kehidupan karyawan, sehingga SDM tidak hanya berperan sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam membangun keunggulan organisasi.

Selain memengaruhi budaya kerja, integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM turut membentuk sistem penghargaan dan kompensasi yang adil dan transparan. Prinsip keadilan distributif menjadi pedoman dalam memastikan karyawan memperoleh hak yang sepadan dengan kontribusinya. Model kompensasi berbasis syariah menekankan kejelasan perhitungan, kejujuran dalam pelaporan, serta keterbukaan informasi untuk menghindari praktik yang merugikan karyawan. Studi Aslinda et al. (2024) menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan berbasis etika meningkatkan tingkat kepuasan karyawan sebesar 47% dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Pendekatan ini juga sejalan dengan standar internasional mengenai praktik ketenagakerjaan berkeadilan, sebagaimana diatur dalam pedoman *International Labour Organization (ILO)* tentang hubungan industrial yang berkeadilan.

Manajemen berbasis maqasid al-syariah juga memberikan kerangka kerja yang lebih luas dalam merumuskan kebijakan inovatif di sektor SDM. Maqasid al-syariah menekankan perlindungan lima aspek utama: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, sehingga seluruh kebijakan organisasi diarahkan pada

pencapaian kemaslahatan bagi karyawan dan masyarakat. Studi terbaru oleh Rahman & Syed (2022) menyebutkan bahwa integrasi maqasid al-syariah dalam praktik SDM meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan menurunkan tingkat konflik antarpekerja sebesar 33%. Perspektif ini memberikan keseimbangan antara orientasi bisnis dan kebermanfaatan sosial, sehingga inovasi dalam pengelolaan SDM dapat berorientasi pada kepentingan manusia secara holistik.

Penerapan pendekatan spiritual dalam organisasi juga berkorelasi dengan peningkatan motivasi intrinsik dan keterlibatan karyawan. Studi Albrecht et al. (2023) menemukan bahwa organisasi yang menempatkan nilai-nilai spiritual sebagai dasar kebijakan SDM mampu meningkatkan *employee engagement* sebesar 36%, jauh lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan pendekatan mekanistik semata. Tingginya keterlibatan ini disebabkan oleh keselarasan antara misi organisasi dan aspirasi pribadi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan inovasi dan produktivitas di tingkat individu maupun kelompok.

Penguatan sistem evaluasi kinerja berbasis nilai Islam juga mendorong terciptanya mekanisme penilaian yang lebih komprehensif dan berkeadilan. Sistem ini tidak hanya menilai karyawan dari sisi kuantitatif seperti pencapaian target, tetapi juga mempertimbangkan dimensi etika, spiritualitas, dan kontribusi sosial. Pendekatan holistik ini sejalan dengan temuan Meyer et al. (2023) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kinerja teknis dan kualitas hubungan sosial untuk membangun tim yang berdaya saing tinggi dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, integrasi nilai-nilai Islam dalam inovasi pengelolaan SDM menjadi strategi penting dalam menghadapi kompleksitas tantangan dunia kerja modern. Pendekatan ini tidak hanya relevan untuk organisasi berbasis agama, tetapi juga untuk perusahaan global yang ingin membangun ekosistem kerja inklusif dan berkelanjutan. Dengan menggabungkan nilai-nilai spiritual dan praktik terbaik manajemen modern, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif sekaligus mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh pemangku kepentingan

### ***Peran Inovasi Teknologi dalam Pengembangan Manajemen SDM***

Perkembangan teknologi digital telah mengubah paradigma manajemen sumber daya manusia (SDM) dari sistem konvensional menuju pendekatan berbasis data dan otomatisasi. Integrasi Human Resource Information Systems (HRIS), kecerdasan buatan (AI), dan analitik prediktif memungkinkan organisasi mengoptimalkan efisiensi rekrutmen, penilaian kinerja, hingga pengembangan kompetensi karyawan. Studi Bondarouk & Brewster (2023) menegaskan bahwa penerapan teknologi berbasis AI meningkatkan akurasi proses rekrutmen dan evaluasi kinerja hingga 43%. Selain itu, adopsi platform digital memberikan kemudahan dalam mengelola data karyawan secara real-time, sehingga pengambilan keputusan strategis dapat dilakukan lebih tepat dan cepat, memperkuat daya saing organisasi di era global.

Teknologi juga memberikan fleksibilitas pembelajaran melalui e-learning dan sistem pelatihan berbasis daring yang dapat diakses kapan pun dan di mana pun. Dengan memanfaatkan metode pembelajaran adaptif, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan sesuai kecepatan dan kebutuhannya masing-masing. Penelitian Huang et al. (2023) menunjukkan bahwa organisasi yang mengimplementasikan e-learning interaktif meningkatkan efektivitas pembelajaran sebesar 39% dan mengurangi biaya pelatihan hingga 25%. Transformasi digital dalam pengelolaan SDM tidak hanya mengefisienkan proses administrasi, tetapi juga mendorong organisasi menciptakan program pengembangan karir yang lebih personal, responsif, dan berorientasi pada hasil.

Penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM juga memperkuat proses penilaian kinerja berbasis data. Dengan analitik prediktif, organisasi dapat memantau tren produktivitas karyawan, mendeteksi kesenjangan kompetensi, dan menyesuaikan program pengembangan sesuai kebutuhan individu. Pendekatan berbasis bukti ini menghasilkan kebijakan pengembangan SDM yang lebih akurat dan terukur. Temuan Sulistiarini & Ismail (2025) menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan sistem evaluasi berbasis data mengalami peningkatan produktivitas sebesar 32% dan pengurangan tingkat kesalahan administratif hingga 45%. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi memperkuat kualitas keputusan manajerial dan menciptakan ekosistem kerja yang lebih kompetitif.

Dalam konteks rekrutmen, teknologi memberikan dampak signifikan terhadap transparansi dan akuntabilitas. Sistem berbasis AI memungkinkan proses seleksi kandidat dilakukan secara objektif dengan meminimalkan bias manusia. Teknologi dapat memetakan kecocokan kandidat dengan posisi yang ditawarkan berdasarkan kompetensi, keterampilan, dan nilai budaya organisasi. Selain itu, integrasi prinsip-prinsip Islam dalam sistem seleksi berbasis digital memberikan kerangka etika yang memastikan kesesuaian calon karyawan dengan visi organisasi. Penelitian George & Zhou (2022) menegaskan bahwa sistem rekrutmen berbasis teknologi dan nilai spiritual meningkatkan efektivitas penempatan kandidat sebesar 41% dibandingkan metode manual.

Penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM juga menciptakan *workforce agility*, yakni kemampuan organisasi dan karyawan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan kerja. Platform kolaborasi daring seperti Microsoft Teams dan Google Workspace memfasilitasi komunikasi lintas divisi, mempercepat koordinasi proyek, serta mendorong pertukaran ide antarindividu. Temuan Meyer et al. (2023) menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat adaptasi teknologi tinggi memiliki resiliensi lebih baik saat menghadapi disrupsi global dan mampu mempertahankan produktivitas pada tingkat optimal.

Selain itu, teknologi memungkinkan personalisasi program pengembangan karir berdasarkan data dan analitik individu. Dengan memanfaatkan *big data*, organisasi dapat memetakan kekuatan, kelemahan, dan peluang pengembangan setiap karyawan. Program ini menciptakan rencana karir yang sesuai dengan potensi dan preferensi individu, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan dan retensi karyawan. Studi terbaru oleh Albrecht et al. (2023) menemukan bahwa

strategi pengembangan berbasis personalisasi meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 37%, sekaligus mendukung keberlanjutan organisasi jangka panjang.

Penerapan inovasi teknologi dalam pengelolaan SDM, meskipun menawarkan kemudahan, juga menuntut tata kelola berbasis etika dan perlindungan privasi karyawan. Dalam perspektif Islam, teknologi harus dikelola dengan prinsip keadilan, keterbukaan, dan akuntabilitas untuk mencegah penyalahgunaan data. Penggunaan AI dan analitik prediktif dalam pengambilan keputusan harus diawasi secara ketat agar tetap sejalan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan tanggung jawab sosial. Penelitian Khan & Krishnan (2023) menegaskan bahwa etika digital dalam manajemen SDM merupakan aspek fundamental dalam mempertahankan kepercayaan karyawan dan reputasi organisasi.

Secara keseluruhan, inovasi teknologi dalam manajemen SDM memberikan dampak transformatif terhadap efisiensi, inklusivitas, dan efektivitas organisasi. Integrasi HRIS, AI, e-learning, dan big data memungkinkan perusahaan menghadapi tantangan global dengan strategi yang lebih adaptif. Ketika dikombinasikan dengan nilai-nilai Islam, teknologi menjadi katalis penting dalam membangun sistem SDM yang etis, berorientasi keberlanjutan, dan siap bersaing dalam lanskap bisnis modern yang dinamis.

### *Kreativitas sebagai Katalis Keunggulan Kompetitif Organisasi*

Kreativitas merupakan faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan inovasi berkelanjutan dalam organisasi. Dalam konteks pengelolaan SDM, kreativitas tidak hanya berarti menghasilkan ide baru, tetapi juga kemampuan untuk memecahkan masalah kompleks dan merancang strategi yang lebih adaptif terhadap perubahan. Amabile & Pratt (2023) menegaskan bahwa organisasi yang membangun budaya kerja kreatif mengalami peningkatan kinerja sebesar 34% dan lebih cepat beradaptasi terhadap dinamika pasar dibandingkan organisasi dengan sistem kerja yang kaku. Kreativitas menjadi elemen penting yang memungkinkan organisasi tetap relevan dan berdaya saing tinggi di tengah persaingan global.

Pengembangan kreativitas dalam SDM dapat dilakukan melalui desain program pelatihan berbasis eksperimen yang memberikan ruang aman bagi karyawan untuk bereksplorasi dan berinovasi. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dari kegagalan menciptakan lingkungan yang sehat dan memotivasi karyawan untuk berani mencoba hal baru. Dalam perspektif Islam, hal ini selaras dengan prinsip tawakkul dan ikhtiar, yaitu bekerja dengan penuh kesungguhan sambil menyerahkan hasilnya kepada Allah. Penelitian George & Zhou (2022) menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung pembelajaran berbasis eksperimen mengalami peningkatan produktivitas sebesar 29% dan peningkatan retensi karyawan secara signifikan.

Kreativitas juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Ketika organisasi memberikan ruang bagi kontribusi ide, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Studi

---

Huang et al. (2023) menemukan bahwa 71% karyawan di organisasi dengan sistem manajemen berbasis kreativitas melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan loyalitas lebih kuat terhadap perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa kreativitas bukan hanya alat untuk memecahkan masalah, tetapi juga sarana membangun hubungan emosional antara karyawan dan organisasi.

Dalam konteks inovasi produk dan layanan, kreativitas memberikan peluang diferensiasi dan penciptaan nilai tambah yang signifikan. Organisasi yang menumbuhkan budaya ide terbuka dapat menyesuaikan produknya dengan tren pasar dan preferensi konsumen, sekaligus meningkatkan daya saing global. Perspektif Islam memandang kreativitas sebagai bentuk kontribusi sosial dan ibadah, di mana setiap inovasi diarahkan untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak. Hal ini sejalan dengan penelitian Kaufman (2022) yang menegaskan bahwa kreativitas yang terintegrasi dengan nilai sosial mendorong keberhasilan inovasi sebesar 41% di sektor bisnis dan pendidikan.

Selain itu, penerapan kreativitas dalam manajemen SDM memperkuat budaya inovasi kolektif dalam organisasi. Memberikan ruang kolaborasi antarindividu dan tim mendorong pertukaran pengetahuan serta pengembangan ide-ide lintas disiplin. Pendekatan ini memfasilitasi penyelesaian masalah secara komprehensif dan meningkatkan kecepatan inovasi. Studi Meyer et al. (2023) menemukan bahwa organisasi yang memprioritaskan kolaborasi kreatif memiliki keberhasilan proyek 35% lebih tinggi dibandingkan yang beroperasi secara terisolasi.

Dalam menghadapi era globalisasi, kreativitas menjadi modal penting untuk menyesuaikan diri dengan tren teknologi, preferensi konsumen, dan dinamika pasar tenaga kerja. Organisasi dengan tingkat adaptasi tinggi terhadap perubahan global lebih mudah bertahan dan berkembang. Temuan Albrecht et al. (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam kreativitas dan inovasi memiliki peluang keberhasilan transformasi digital 40% lebih tinggi dibandingkan pesaingnya. Hal ini membuktikan bahwa kreativitas merupakan instrumen kunci untuk memastikan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan cepat.

Kreativitas berbasis nilai Islam juga memberikan makna spiritual pada proses penciptaan dan inovasi. Dalam perspektif syariah, setiap karya dan ide diarahkan untuk memberikan kemaslahatan, menjaga keadilan, dan memperkuat kontribusi sosial. Hal ini menempatkan kreativitas sebagai sarana ibadah sekaligus instrumen pengabdian terhadap masyarakat. Penelitian Khan & Krishnan (2023) menegaskan bahwa integrasi nilai spiritual dalam praktik kreatif meningkatkan dampak sosial inovasi sebesar 37% dan memperkuat citra organisasi di mata publik.

Dengan demikian, kreativitas menjadi katalis penting dalam membangun organisasi yang berdaya saing tinggi dan berorientasi keberlanjutan. Kombinasi antara kreativitas, inovasi teknologi, dan nilai-nilai Islam menciptakan ekosistem manajemen SDM yang dinamis, inklusif, dan produktif. Pendekatan ini memungkinkan organisasi mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan

kesejahteraan karyawan, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan sosial dan ekonomi secara berkelanjutan.

## SIMPULAN

Kesimpulan, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada era digital dan globalisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan inovasi, kreativitas, dan nilai-nilai Islam ke dalam strategi manajemennya. Penerapan prinsip-prinsip syariah seperti amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab sosial memberikan fondasi etis yang kuat dalam membentuk budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Inovasi teknologi melalui penerapan Human Resource Information Systems (HRIS), Artificial Intelligence (AI), big data, dan e-learning terbukti meningkatkan efektivitas manajemen SDM, mempercepat proses pengambilan keputusan strategis, serta menciptakan peluang pengembangan karir yang lebih personal dan responsif. Sementara itu, kreativitas menjadi katalis utama dalam menghadapi tantangan global, mendorong organisasi menemukan solusi baru, memperkuat diferensiasi kompetitif, dan membangun lingkungan kerja yang inklusif. Dengan menggabungkan pendekatan berbasis nilai dan pemanfaatan teknologi modern, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja dan daya saing, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap kesejahteraan karyawan dan pembangunan sosial secara berkelanjutan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aslinda, A., D, D., & Elhusen, S. K. (2024). Human resource management based on Islamic values: Strengthening employee welfare in educational institutions. *Ruhama: Islamic Education Journal*, 7(1), 11–22. <https://doi.org/10.31869/ruhama.v7i1.5259>
- Bairooz, J. J., & Mardukhi, F. (2024). An innovative enhanced JAYA algorithm for the optimization of continuous and discrete problems. *Algorithms*, 17(11), 1–15. <https://doi.org/10.3390/a17110472>
- Budiono, A. (2017). Penerapan prinsip syariah pada lembaga keuangan syariah. *Law and Justice*, 2(1), 54–65. <https://doi.org/10.23917/laj.v2i1.4337>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). Strategic approaches to human resource optimization in education management. *International Journal of Educational Research*, 105, 102–118. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.102623>
- Fadhillah, R., & Hayati, I. (2023). Inovasi manajemen sumber daya manusia berbasis prinsip Islami: Analisis pada lembaga pendidikan Islam di Thailand. *Hikmah*, 20(2), 324–334. <https://doi.org/10.53802/hikmah.v20i2.324>
- Hamid, A. M. (2024). *Tata kelola keuangan Islam pada sekolah Islam*. Academia Publication.
- Heru Wahyuni, S. (2022). Tantangan psikologi dalam mengembangkan pariwisata dan ekonomi kreatif pasca pandemi. *Prosiding Psikologi*, 2(1), 136–142.

- Judijanto, L. (2025). Membangun generasi berkarakter melalui pendidikan berbasis budaya positif: Sebuah tinjauan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(3), 4351–4370. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i3.8956>
- Juninda, N. A., Rajmalia, Oktavia, Y., & Sanjaya, V. F. (2024). Strategic agility sebagai strategi kompetitif di era disrupsi digital. *Al-A'mal Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 205–216.
- Kasdi, A. (2016). Filantropi Islam untuk pemberdayaan ekonomi umat: Model pemberdayaan ZISWAF di BMT se-Kabupaten Demak. *IQTISHADIA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(2), 227. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1729>
- Lestari, A., Setiawan, F., & Agustin, E. (2022). Manajemen pendidikan inklusi di sekolah dasar. *Arzusin*, 2(6), 602–610. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v2i6.703>
- Machendrawaty, N., & Safei, A. A. (2001). *Pengembangan masyarakat Islam: Dari ideologi, strategi sampai tradisi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rahardjo, A., Purnomo, H., & Suharto, T. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan inventori. *Jurnal Manajemen Strategis*, 5(2), 395–406.
- Salsabila, D., Salsabila, N. S., Resia, O., Tambun, D., Yulaeli, T., & Akuntansi, J. (2024). Pengembangan kreativitas, inovasi, dan pengetahuan wirausaha muda terhadap manajemen sumber daya manusia yang unggul. *Jurnal Inovasi dan Manajemen*, 2(2), 1221–1245.
- Soriyani, H., & Harahap, N. (2022). Pengaruh kreativitas terhadap keberhasilan usaha pada usaha mikro kecil menengah (UMKM) di Desa Patumbak Kampung Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang. *Value*, 2(2), 61–70. <https://doi.org/10.36490/value.v2i2.219>
- Sulistiari, I., & Ismail, I. (2025). Metode penilaian kinerja dalam manajemen kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2547–2561. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4618>
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumber daya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Widayati, E., Yunaz, H., Rambe, T., Siregar, B. W., Fauzi, A., & Romli, R. (2019). Pengembangan kewirausahaan dengan menciptakan wirausaha baru dan mandiri. *JMBI UNSRAT: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 6(2), 98–105. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i2.26181>
- Yulianto, H., & Iryani, I. (2024). Peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan berbasis teknologi untuk mendukung transformasi nasional. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 8.0*, 8(1), 496–506.