

Article History: Received: 18 October 2025, Revision: 20 November 2025, Accepted: 1 December 2025, Available Online: 1 April 2026.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v10i2.5980>

Mengintegrasikan Praktik SDM Strategis untuk Mendorong Perubahan dan Inovasi Organisasi di Papua Barat: Tinjauan Pustaka

Yeskiel Yesnat¹, Sri Utami Ady^{2*}

^{1,2*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Doktor, Universitas Dr. Soetomo, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

Email: yeskeil7125@gmail.com¹, sri.utami@unitomo.ac.id^{2*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh praktik Sumber Daya Manusia (SDM) strategis terhadap perubahan organisasi dan inovasi di Papua Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif literatur dengan menganalisis berbagai jurnal dan artikel ilmiah yang relevan dari sumber terindeks, untuk memahami hubungan antara praktik SDM, kemampuan organisasi untuk berubah, dan inovasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik SDM strategis, seperti pengembangan keterampilan karyawan, pemberdayaan, dan manajemen kinerja yang terstruktur, memiliki dampak positif terhadap kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan menghasilkan inovasi. Pembahasan lebih lanjut mengungkapkan bahwa penerapan praktik SDM yang mendukung perubahan organisasi membutuhkan perhatian terhadap faktor-faktor kontekstual lokal di Papua Barat, seperti infrastruktur terbatas dan tingkat formalitas kerja yang rendah. Kesimpulannya, integrasi praktik SDM strategis dapat meningkatkan kapasitas organisasi dalam merespons perubahan dan mendorong inovasi. Implikasi penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi di Papua Barat untuk menerapkan strategi SDM yang adaptif. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengeksplorasi penerapan praktik SDM strategis dalam konteks industri spesifik di Papua Barat serta penelitian kuantitatif untuk mengukur dampak praktis dari implementasi tersebut.

Kata kunci: Praktik SDM Strategis; Perubahan Organisasi; Inovasi; Literatur Review.

Abstract. This study aims to examine the impact of strategic Human Resource Management (HRM) practices on organizational change and innovation in Papua Barat. The research employs a qualitative literature review method by analyzing relevant journals and academic articles from indexed sources to understand the relationship between HR practices, an organization's ability to change, and innovation. The findings indicate that strategic HR practices, such as employee skill development, empowerment, and structured performance management, have a positive impact on an organization's adaptability and capacity for innovation. Further discussion reveals that the implementation of HR practices supporting organizational change requires attention to local contextual factors in Papua Barat, such as limited infrastructure and low levels of workforce formality. In conclusion, the integration of strategic HR practices can enhance an organization's capacity to respond to changes and foster innovation. The implications of this study provide insights for organizations in Papua Barat to adopt adaptive HR strategies. Future research suggestions include exploring the application of strategic HR practices in specific industries in Papua Barat and conducting quantitative studies to measure the practical impact of these implementations.

Keywords: Strategic HR Practices; Organizational Change; Innovation; Literature Review.

Pendahuluan

Papua Barat merupakan provinsi yang memiliki kekayaan sumber daya alam dan keberagaman budaya, namun menghadapi tantangan signifikan dalam pengembangan tenaga kerja dan efektivitas organisasi. Meskipun pertumbuhan ekonomi menunjukkan tren positif dalam beberapa tahun terakhir, tingkat pengangguran, khususnya di kalangan pemuda, masih relatif tinggi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Papua Barat pada tahun 2025 mencatat tingkat pengangguran terbuka sebesar 4,21%, meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, hanya sekitar 34,82% tenaga kerja yang terserap di sektor formal, menandakan dominasi sektor informal yang berdampak pada stabilitas pekerjaan, kesejahteraan, dan peluang pengembangan profesional. Kondisi ini menjadi hambatan utama bagi organisasi dalam memaksimalkan produktivitas dan kualitas tenaga kerja. Kendala kualitas tenaga kerja tersebut menjadi faktor penghambat dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan di wilayah ini.

Banyak organisasi, baik sektor publik maupun swasta, masih mengandalkan praktik SDM yang bersifat reaktif dan konvensional, sehingga membatasi kemampuan mereka dalam merespons perubahan eksternal dan memanfaatkan peluang pengembangan internal. Mengingat percepatan globalisasi ekonomi dan kemajuan teknologi, organisasi di Papua Barat perlu merevisi strategi SDM dengan mengadopsi pendekatan yang lebih terencana dan berorientasi masa depan. Praktik SDM strategis dapat menjadi instrumen untuk mendorong transformasi organisasi sekaligus memperkuat inovasi dua aspek yang esensial untuk meningkatkan kinerja dan daya saing jangka panjang. Literatur mengakui praktik manajemen SDM strategis (Strategic Human Resource Management - SHRM) sebagai faktor penentu efektivitas organisasi, terutama dalam mendukung inovasi dan perubahan (Febrian *et al.*, 2022). Praktik seperti pengembangan keterampilan karyawan, manajemen kinerja, dan pemberdayaan terbukti berkontribusi signifikan terhadap kapasitas organisasi dalam beradaptasi dan berinovasi. Chen (2009) menemukan korelasi positif antara praktik

SDM strategis dengan peningkatan kapasitas manajemen pengetahuan yang mendorong perilaku inovatif. Selaras dengan itu, Hamadamin & Atan (2019) menegaskan bahwa pembangunan modal manusia melalui praktik SDM strategis menjadi kunci keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan ketahanan organisasi. Di Papua Barat, di mana formalitas kerja rendah dan infrastruktur masih terbatas, penerapan praktik SDM strategis yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan dan menginisiasi inovasi. Fokus pada pemberdayaan karyawan, pengembangan kapasitas, dan manajemen kinerja menjadi elemen penting untuk mengatasi hambatan lokal sekaligus meningkatkan efisiensi organisasi. Praktik SDM strategis juga dapat menjembatani kesenjangan antara sektor informal dan kebutuhan pengembangan sektor formal, sehingga secara keseluruhan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem SDM yang efektif lebih mampu mengimplementasikan perubahan struktural dan proses yang sejalan dengan dinamika lingkungan bisnis (Chen, 2009).

Peran praktik SDM strategis dalam mendorong inovasi juga tidak dapat diabaikan. Pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan menciptakan suasana yang mendukung perilaku inovatif di kalangan karyawan. Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung menghasilkan inovasi yang kemudian memicu transformasi organisasi. Studi oleh Wongsansukcharoen & Thaweeboonwong (2023) menegaskan dampak positif inovasi dalam praktik SDM terhadap kemampuan inovasi organisasi. Adaptabilitas organisasi terhadap perubahan sangat terkait dengan kapasitas inovasi; organisasi yang tanggap terhadap perubahan eksternal memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan inovasi. Penelitian ini akan menelaah bagaimana perubahan organisasi mendorong inovasi, khususnya dalam konteks Papua Barat, serta bagaimana praktik SDM mempercepat proses tersebut. Resiliensi karyawan berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh praktik SDM strategis terhadap perubahan dan inovasi organisasi. Kemampuan karyawan untuk bertahan dan berkembang di tengah tantangan memperkuat efek positif praktik SDM yang mendukung

inovasi dan perubahan. Nelson *et al.* (2025) mengidentifikasi resiliensi sebagai mediator antara praktik SDM strategis dan inovasi organisasi. Perilaku inovatif karyawan menjadi faktor kunci dalam menghasilkan inovasi yang berdampak signifikan. Hal ini semakin krusial di Papua Barat, di mana kebutuhan akan inovasi dalam sektor ekonomi, sosial, dan budaya sangat mendesak. Beugelsdijk (2008) menegaskan bahwa inovasi yang berasal dari level karyawan dapat membawa perubahan substansial pada organisasi, meningkatkan daya saing dan keunggulan. Meskipun berbagai studi telah mengkaji hubungan praktik SDM strategis dengan inovasi secara global, kajian yang berfokus pada Papua Barat masih minim. Kesenjangan penelitian ini menjadi fokus utama studi ini. Belum banyak analisis yang mengaitkan praktik SDM strategis dengan dinamika perubahan dan inovasi di wilayah timur Indonesia, khususnya Papua Barat. Selain itu, kajian yang secara eksplisit mempertimbangkan karakteristik lokal seperti keterbatasan infrastruktur dan tingginya tingkat informalitas tenaga kerja juga jarang ditemukan. Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengintegrasikan praktik SDM strategis dalam proses perubahan dan inovasi di Papua Barat, sebuah konteks yang spesifik dan kurang tereksplorasi. Penelitian ini mengusulkan model integrasi yang melibatkan variabel mediator seperti pemberdayaan dan resiliensi karyawan, yang berpotensi memperkuat dampak praktik SDM strategis terhadap inovasi dan perubahan organisasi. Penelitian ini juga menghadirkan rekomendasi adaptasi lokal yang dapat membantu organisasi di Papua Barat mengelola SDM secara lebih efektif. Tujuan utama penelitian ini adalah mengkaji pengaruh praktik SDM strategis terhadap perubahan organisasi dan inovasi di Papua Barat.

Tinjauan Literatur

Praktik SDM Strategis

Dalam lima tahun terakhir, literatur menegaskan pentingnya praktik SDM yang dirancang secara strategis, seperti rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen kinerja

yang selaras dengan tujuan bisnis, serta pemberdayaan tenaga kerja. Trivedi dan Srivastava (2023) menunjukkan bahwa praktik SDM strategis memberikan dampak signifikan terhadap kinerja inovasi organisasi melalui peran mediasi kemampuan diferensiasi organisasi. Selaras dengan itu, Minbaeva dan Navrbjerg (2023) dalam studi mereka pada UKM di Thailand menemukan hubungan positif antara inovasi dalam praktik SDM dengan kapabilitas inovasi, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Kajian lain menyoroti bahwa digitalisasi dan analitik SDM, termasuk penerapan HR analytics dan kecerdasan buatan dalam proses manajemen SDM, telah menjadi bagian integral dari praktik SDM strategis modern (Kess-momoh *et al.*, 2024). Dengan demikian, praktik SDM strategis tidak hanya berkaitan dengan aktivitas HR itu sendiri, melainkan juga bagaimana fungsi HR diselaraskan dengan strategi organisasi, teknologi, dan dinamika lingkungan bisnis.

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan antara praktik SDM dan inovasi. Liu *et al.* (2025) melalui studi empiris menemukan bahwa perubahan organisasi memiliki efek ganda terhadap perilaku inovatif karyawan, yakni melalui tekanan kerja yang bersifat negatif dan keterlibatan kerja yang bersifat positif. Penelitian oleh Suretno Samuel Sianturi (2025) menekankan bahwa keberhasilan adaptasi organisasi terhadap perubahan sangat bergantung pada kepemimpinan digital dan budaya organisasi yang responsif. Hasan *et al.* (2025) melakukan tinjauan literatur mengenai manajemen perubahan dan kinerja organisasi, menyimpulkan bahwa proses perubahan yang dirancang secara sistematis dapat meningkatkan kelincahan dan performa organisasi. Dalam konteks SDM, perubahan organisasi sering kali memerlukan rekayasa ulang proses kerja, struktur organisasi, dan pola budaya agar penerapan praktik SDM strategis dapat berjalan efektif. Hubungan sinergis antara perubahan organisasi sebagai kondisi yang memungkinkan dan praktik SDM strategis sebagai pemicu menjadikan topik ini relevan untuk kajian lebih mendalam.

Inovasi

Inovasi organisasi dipandang bukan sekadar hasil akhir, melainkan proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, manajemen kinerja, dan kompetensi karyawan. Nam *et al.* (2024) mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi inovasi kewirausahaan dan performa organisasi, dengan temuan bahwa inovasi memberikan dampak langsung terhadap kinerja organisasi. Zhang *et al.* (2023) mengkaji pengaruh budaya organisasi, menemukan bahwa psychological safety dan kolektivisme berkontribusi secara tidak langsung terhadap inovasi melalui konteks manajemen kinerja dan sosial. Penelitian terkait SDM dan inovasi juga menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi dipengaruhi oleh praktik SDM, seperti pengembangan talenta digital dan pelatihan, sebagaimana ditemukan oleh Budiarti dan Firmansyah (2024) dalam konteks UKM. Dengan demikian, inovasi dalam organisasi tidak hanya bergantung pada ide baru, tetapi juga pada penerapan praktik SDM strategis dan perubahan organisasi yang mendahuluinya.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (literature review) untuk menganalisis dan mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber akademik terkait praktik SDM strategis, perubahan organisasi, dan inovasi. Metode ini dipilih karena efektif dalam memahami hubungan antar variabel yang telah dikaji sebelumnya serta mengidentifikasi celah penelitian yang belum banyak diteliti, khususnya dalam konteks Papua Barat. Proses pengumpulan data melibatkan seleksi artikel ilmiah yang relevan dan dipublikasikan dalam lima tahun terakhir dari jurnal-jurnal terindeks bereputasi, seperti Elsevier, Emerald, dan MDPI. Artikel-artikel tersebut dianalisis secara sistematis untuk menelaah pengaruh praktik SDM strategis terhadap perubahan organisasi dan inovasi dalam konteks regional yang spesifik. Fokus pencarian literatur diarahkan pada tiga tema utama: praktik SDM strategis, perubahan organisasi, dan inovasi. Analisis dilakukan menggunakan teknik analisis konten kualitatif, di mana konsep-konsep kunci

diidentifikasi dan diklasifikasikan berdasarkan kemunculannya dalam setiap studi. Pendekatan ini bertujuan membangun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran praktik SDM dalam mendorong perubahan dan inovasi, sekaligus mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi implementasi strategi di Papua Barat. Hasil analisis diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam pengelolaan SDM di Papua Barat serta menjadi dasar rekomendasi untuk penelitian lanjutan di bidang ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tinjauan literatur mengindikasikan bahwa praktik SDM strategis berperan sentral dalam meningkatkan kapasitas organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan sekaligus mendorong inovasi. Beberapa studi menyoroti peran teknologi digital dalam praktik SDM sebagai faktor kunci keberhasilan HR strategis di organisasi modern. Al-Faouri *et al.* (2024) menemukan korelasi kuat antara penerapan teknologi digital dengan praktik HR yang lebih responsif dan fleksibel, memungkinkan organisasi beradaptasi secara cepat terhadap dinamika eksternal. Meskipun infrastruktur digital di Papua Barat masih terbatas, peningkatan kapabilitas teknologi HR dapat menjadi keunggulan kompetitif dalam proses transformasi organisasi. Konsep smart HRM yang mengintegrasikan teknologi dan inovasi dalam praktik SDM juga terbukti berkontribusi signifikan terhadap performa inovasi organisasi, sebuah pendekatan yang relevan untuk diterapkan di Papua Barat. Selain aspek teknologi, praktik HR yang berfokus pada pemberdayaan dan pengembangan kapasitas individu juga efektif mendukung inovasi. Tsou *et al.* (2025) menunjukkan bahwa praktik soft HRM, seperti pelatihan dan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, secara langsung memperkuat inovasi produk dan layanan. Pendekatan ini sangat penting bagi organisasi di Papua Barat yang menghadapi keterbatasan sumber daya manusia terlatih dan infrastruktur pengembangan. Oleh karena itu, pengembangan potensi internal karyawan

melalui pelatihan berbasis kebutuhan lokal menjadi prioritas. Perubahan organisasi juga menjadi faktor penting dalam memperkuat kapasitas inovasi. Studi Sung & Kim (2021) menegaskan bahwa manajemen perubahan yang dikelola secara efektif meningkatkan perilaku inovatif karyawan dan kinerja inovasi organisasi. Perubahan struktural dan budaya organisasi perlu didukung oleh praktik HR yang mendorong keberagaman pemikiran dan keberanian mengambil risiko. Di Papua Barat, resistensi terhadap perubahan yang umum terjadi dalam masyarakat tradisional harus menjadi perhatian serius dalam pelaksanaan perubahan. Rabie & Moustafa (2024) menambahkan bahwa praktik internal yang didorong oleh HR efektif memfasilitasi adopsi inovasi terbuka dan meningkatkan kinerja perusahaan, menandakan pentingnya sinergi antara HR dan perubahan organisasi untuk mendorong inovasi.

Hubungan antara resiliensi organisasi, praktik HR strategis, dan inovasi juga menjadi sorotan. Georgescu *et al.* (2024) menjelaskan bahwa resiliensi organisasi, yang dipengaruhi oleh budaya dan kepemimpinan inklusif, dapat diperkuat melalui praktik SDM yang memberdayakan karyawan. Organisasi dengan karyawan yang resilien lebih mampu beradaptasi dan menghasilkan ide-ide inovatif, sebuah aspek krusial mengingat tantangan geografis, sosial, dan ekonomi di Papua Barat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu menempatkan resiliensi sebagai fokus utama agar perubahan dan inovasi dapat diimplementasikan secara efektif. Penggunaan HR analytics dalam meningkatkan performa inovasi organisasi juga semakin mendapat perhatian. Tessema & Yang (2025) menyatakan bahwa HR analytics tidak hanya memperbaiki pengambilan keputusan SDM, tetapi juga memperkuat inovasi dan kinerja organisasi dengan memanfaatkan data untuk memahami pola perilaku karyawan dan kebutuhan pelatihan. Meski infrastruktur data di Papua Barat masih menjadi tantangan, investasi pada pelatihan teknis dan fasilitas pendukung HR analytics dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi lokal. Budaya organisasi yang mendukung inovasi juga terbukti menjadi faktor penentu keberhasilan perubahan dan

praktik SDM strategis. Alfawaire & Atan (2021) menekankan peran penting SHRM dalam membangun kapabilitas inovasi, terutama pada organisasi multinasional. Di Papua Barat, perubahan budaya organisasi dan pengembangan sistem SDM yang mendukung inovasi dapat mempercepat transformasi organisasi. Budaya inovasi yang tumbuh dari keberagaman pemikiran dan penghargaan terhadap ide-ide baru di tingkat karyawan menjadi pendorong utama pencapaian hasil inovasi yang signifikan. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan keterkaitan erat antara praktik SDM strategis, perubahan organisasi, dan inovasi. Praktik HR yang menekankan pemberdayaan, pengembangan karyawan, dan otonomi kerja mampu memfasilitasi inovasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi. Bagi organisasi di Papua Barat, pengelolaan SDM harus didasarkan pada pemahaman mendalam terhadap karakteristik lokal serta melibatkan karyawan secara aktif dalam proses inovasi dan perubahan. Dengan pendekatan yang lebih strategis dan inklusif, organisasi memiliki peluang untuk memperkuat daya saing di tingkat nasional maupun global.

Pembahasan

Temuan dari telaah literatur menunjukkan pola konsisten bahwa praktik SDM yang dikelola secara strategis secara signifikan meningkatkan kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan sekaligus mendorong inovasi. Dalam konteks Papua Barat, data ketenagakerjaan menggarisbawahi urgensi penerapan praktik SDM strategis. Pada Februari 2025, tingkat pengangguran terbuka tercatat 4,21% dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 71,45%. Dari total penduduk yang bekerja, hanya sekitar 34,82% beraktivitas di sektor formal, sementara mayoritas masih berada di sektor informal (<https://papuabarbat.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/1036/>). Kondisi ini mencerminkan adanya tenaga kerja aktif yang belum terserap secara optimal dalam pekerjaan yang stabil dan terstruktur, sehingga menuntut intervensi SDM yang lebih terarah dan strategis, bukan sekadar administratif. Struktur pasar kerja Papua Barat menunjukkan fenomena underutilization tenaga kerja, dengan angka setengah pengangguran sebesar 9,17% dan

pekerja paruh waktu mencapai 24,78%. Hal ini mengindikasikan banyak individu yang “bekerja” namun belum mencapai jam kerja dan produktivitas optimal, sehingga potensi mereka belum termanfaatkan secara maksimal oleh organisasi. Dalam hal ini, praktik SDM strategis seperti perencanaan tenaga kerja berbasis kompetensi, pemetaan kebutuhan pelatihan, dan pengembangan jenjang karier dapat menjadi jembatan efektif antara potensi tenaga kerja dan kebutuhan organisasi dalam meningkatkan kinerja dan inovasi. Dari perspektif konseptual, literatur menyoroti pergeseran paradigma SDM dari fungsi administratif menuju pendekatan yang berbasis data dan teknologi, sekaligus berorientasi pada aspek manusia (*human-centered*). Digitalisasi HR termasuk sistem informasi SDM, HR analytics, dan pelatihan berbasis platform daring mempercepat pengambilan keputusan dan pengelolaan talenta secara efektif.

Di sisi lain, praktik soft HRM seperti pemberdayaan, coaching, dan pengembangan kepemimpinan menjadi kunci dalam mendorong keberanian karyawan untuk berinovasi dan berpartisipasi aktif dalam perubahan. Di Papua Barat, implementasi kedua aspek ini perlu dilakukan secara bertahap, dimulai dengan penguatan kapasitas dasar seperti literasi digital dan manajerial, kemudian berlanjut pada penerapan praktik HR berbasis teknologi yang lebih maju. Perubahan organisasi menjadi simpul penting yang menghubungkan praktik SDM strategis dengan inovasi. Banyak organisasi di Papua Barat, baik pemerintah, BUMD, LSM, maupun swasta, masih beroperasi dengan struktur hierarkis dan prosedur kaku. Tanpa agenda perubahan organisasi yang jelas meliputi perbaikan struktur kerja, pelimpahan wewenang, dan penyederhanaan prosedur penerapan praktik SDM strategis akan sulit terlaksana dengan efektif. Penurunan proporsi pekerja formal sebesar 2,32 poin persentase sejak Agustus 2024 mengindikasikan dinamika pasar kerja yang berubah lebih cepat dibandingkan adaptasi sistem organisasi. Oleh karena itu, penguatan SDM harus diiringi dengan transformasi cara organisasi bekerja dan melayani. Dalam hal inovasi, literatur menegaskan bahwa inovasi tidak terbatas pada

teknologi tinggi, melainkan juga mencakup inovasi proses dan sosial, seperti metode baru dalam layanan publik, kemitraan pemerintah-komunitas, dan model bisnis UMKM. Papua Barat yang bergantung pada sektor primer seperti pertanian dan perikanan memerlukan inovasi yang relevan dengan konteks lokal, seperti perbaikan rantai pasok, pemasaran, dan kemitraan. Praktik SDM strategis dapat diarahkan untuk mengembangkan kompetensi karyawan dalam kolaborasi lintas sektor, pemanfaatan data sederhana, dan peningkatan kualitas layanan. Secara konseptual, kajian literatur mengindikasikan pola: praktik SDM strategis memperkuat kapasitas perubahan organisasi; kapasitas perubahan yang baik membuka ruang bagi inovasi; dan inovasi yang relevan meningkatkan kinerja serta daya saing organisasi.

Namun, model ini umumnya diuji dalam konteks kota besar atau perusahaan multinasional dengan infrastruktur matang. Penerapan tanpa adaptasi di Papua Barat berisiko menjadi dokumen formalitas tanpa implementasi nyata. Oleh karena itu, faktor kontekstual seperti kondisi geografis, akses infrastruktur, dan karakteristik sosial budaya harus menjadi bagian integral dalam desain praktik SDM strategis dan program perubahan organisasi. Dari kombinasi data statistik dan temuan literatur, peneliti menyimpulkan beberapa implikasi praktis. Pertama, organisasi di Papua Barat perlu memulai dengan memperkuat fungsi dasar HR, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen berbasis kompetensi, dan sistem pelatihan terstruktur, sambil secara bertahap mengintegrasikan pendekatan strategis dan berbasis data. Kedua, perubahan organisasi harus dirancang sebagai proses partisipatif yang melibatkan karyawan, bukan sekadar instruksi top-down. Ketiga, definisi inovasi harus disesuaikan dengan konteks local apa yang dianggap inovasi di pusat kota tidak selalu relevan di daerah seperti Fakfak atau Manokwari. Dengan pendekatan ini, praktik SDM strategis, perubahan organisasi, dan inovasi dapat menjadi kerangka kerja praktis yang mendukung pengurangan pengangguran, peningkatan pekerja formal, dan penguatan daya saing organisasi di Papua Barat secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi praktik SDM strategis memiliki pengaruh signifikan terhadap perubahan organisasi dan inovasi di Papua Barat. Berdasarkan tinjauan literatur, praktik SDM yang proaktif meliputi pengembangan keterampilan, pemberdayaan karyawan, dan manajemen kinerja yang terstruktur berkontribusi pada peningkatan kapasitas organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan sekaligus mendorong inovasi. Temuan ini sangat relevan mengingat kondisi ketenagakerjaan di Papua Barat, yang masih menghadapi tingkat pengangguran terbuka dan proporsi pekerja sektor formal yang rendah. Perubahan organisasi menjadi variabel kunci dalam mendorong inovasi. Organisasi dengan struktur yang fleksibel dan budaya yang mendukung perubahan mampu menciptakan ruang bagi inovasi berkembang.

Namun, perubahan tersebut perlu direncanakan dan diimplementasikan secara bertahap dengan mempertimbangkan konteks lokal, termasuk keterbatasan infrastruktur dan tantangan budaya. Inovasi yang relevan dengan kebutuhan lokal, seperti dalam rantai pasok, layanan publik, dan model bisnis UMKM, sangat penting untuk meningkatkan daya saing regional. Secara keseluruhan, praktik SDM strategis yang disesuaikan secara tepat dapat mendukung perubahan organisasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kondusif bagi inovasi. Tantangan utama terletak pada adaptasi praktik tersebut ke dalam konteks lokal yang spesifik. Oleh karena itu, organisasi di Papua Barat dianjurkan mengembangkan pendekatan SDM berbasis data dan teknologi, sambil tetap menghargai kearifan lokal. Penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi penerapan praktik SDM strategis dalam konteks industri spesifik di Papua Barat serta mengukur dampak implementasinya melalui pendekatan kuantitatif.

Daftar Pustaka

Al-Faouri, E. H., Huson, Y. A., & Aljawarneh, N. M. (2024). The role of smart human resource management in the relationship

between technology application and innovation performance.

Alfawaire, F., & Atan, T. (2021). The effect of strategic human resource and knowledge management on sustainable competitive advantages at Jordanian universities: The mediating role of organizational innovation. *Sustainability*, 13(15), 8445. <https://doi.org/10.3390/su13158445>.

Beugelsdijk, S. (2008). Strategic human resource practices and product innovation. *Organization Studies*, 29(6), 821–847. <https://doi.org/10.1177/0170840608090530>.

Budiarti, I., & Firmansyah, D. (2024). Innovation capability: Digital transformation of human resources and digital talent in SMEs. *Journal Name*, 11(3), 621–637.

Chen, C.-J. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance: The mediating role of knowledge management capacity. *Strategic Direction*, 25(6).

Febrian, W. D., Ardistha, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. In S. S. Atmodjo (Ed.), Eureka Media Aksara.

Georgescu, I., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Rotea, C. C., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2024). Enhancing organizational resilience: The transformative influence of strategic human resource management practices and organizational culture. *Sustainability*, 16(10), 4315. <https://doi.org/10.3390/su16104315>.

Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*,

- 11(20).
<https://doi.org/10.3390/su11205782>.
- Hasan, M. M., Aparisi-Torrijo, S., & González-Ladrón, F. (2025). Change management and organizational performance: Current key trends. *Cogent Business & Management*, 12(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2478447>.
- Kess-Momoh, A. J., Tula, S. T., Bello, B. G., Omotoye, G. B., & Daraojimba, A. I. (2024). Strategic human resource management in the 21st century: A review of trends and innovations.
- Liu, T., Wang, H., Liu, Y., Li, Z., Zhang, Y., Zhu, H., Ning, L., & Jiang, D. (2025). Effect of organizational change on employee innovation performance: A dual mediation model. *PLOS ONE*, 20(2), e0313056.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0313056>.
- Minbaeva, D., & Navrbjerg, S. (2023). Strategic human resource management in the context of environmental crises: A COVID-19 test. *Human Resource Management*, 62, 811–832.
<https://doi.org/10.1002/hrm.22162>.
- Nam, T., Nguyen, P. V., Minh, A., & Uyen, P. (2024). Fostering organizational performance through innovation: The roles of environmental policy instruments, organizational learning supports, and intellectual capital. *Heliyon*, 10(20), e39361.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e39361>.
- Nelson, A., Lie, W., & Setyawan, A. (2025). Do organizational innovation and SHRM practices improve organizational resilience? The mediating role of employee resilience. *Management and Business Journal*, 16(1).
<https://doi.org/10.18196/mb.v16i1.24797>.
- Rabie, N., & Moustafa, A. (2024). Organizational practices' role in managing open innovation and business performance. *Administrative Sciences*.
- Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior.
- Suretno, S. S. (2025). Adaptation to organizational change as a determinant of successful performance. *Journal Name*, 7(4).
- Tessema, S. A., & Yang, S. (2025). The effect of human resource analytics on organizational performance: Insights from Ethiopia.
- Trivedi, K., & Srivastava, K. B. L. (2023). Impact of strategic HR practices on innovation performance: Examining the mediation of differentiation and cost-effectiveness. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2023-0224>.
- Tsou, H., Chen, J., Mai, T. O., & Jade, N. B. N. (2025). Soft HRM practices fostering service innovations and performance in hospitality firms.
- Wongsansukcharoen, J., & Thaweeboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand. *European Research on Management and Business Economics*, 29(1), 100210.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2022.100210>.
- Zhang, W., Zeng, X., Liang, H., Xue, Y., & Cao, X. (2023). Understanding how organizational culture affects innovation performance: A management context perspective.