



Strategi Pengembangan *Human Capital* Untuk Mendorong Inovasi Dan Keberlanjutan Di Era Transformasi Digital

Evan Afandi¹⁾ ; Zainal Arifin²⁾

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

evanafandi42@gmail.com , zainalarifin02@dikdasmen.belajar.id

Abstract, *This study aims to analyze human capital development strategies in encouraging innovation and sustainability in the era of digital transformation. The main problem faced by organizations is the gap between rapidly evolving digital technologies and the readiness of human resources in adapting to these changes. The proposed solution focuses on strengthening digital competencies, continuous learning culture, and adaptive leadership. The object of this study includes organizations undergoing digital transformation across various sectors. This research employs a qualitative approach through literature review and analysis of recent scholarly articles. The results indicate that effective human capital development, supported by digital skills training, knowledge management, and organizational culture transformation, significantly contributes to enhancing innovation capability and long-term sustainability. Furthermore, organizations that integrate technology with human-centered approaches tend to achieve higher performance and resilience. In conclusion, strategic investment in human capital is a key driver for organizations to remain competitive and sustainable in the digital era.*

Keywords: *Digital Transformation; Human Capital Development; Innovation; Sustainability*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan human capital dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan di era transformasi digital. Permasalahan utama yang dihadapi organisasi adalah kesenjangan antara perkembangan teknologi digital yang cepat dengan kesiapan sumber daya manusia dalam beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Solusi yang ditawarkan berfokus pada penguatan kompetensi digital, budaya pembelajaran berkelanjutan, serta kepemimpinan adaptif. Objek penelitian mencakup organisasi yang sedang mengalami transformasi digital di berbagai sektor. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi literatur terhadap jurnal ilmiah terbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan human capital yang efektif, didukung oleh pelatihan keterampilan digital, manajemen pengetahuan, dan transformasi budaya organisasi, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kemampuan inovasi dan keberlanjutan jangka panjang. Selain itu, organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan berpusat pada manusia cenderung memiliki kinerja dan ketahanan yang lebih tinggi. Kesimpulannya, investasi strategis pada human capital menjadi faktor kunci bagi organisasi untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan di era digital.

Kata Kunci : Inovasi; Keberlanjutan; Pengembangan human capital; Transformasi digital

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung secara cepat telah membawa perubahan mendasar terhadap struktur dan dinamika perekonomian global. Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi pola interaksi manusia, tetapi juga mengubah cara sektor bisnis, pemerintahan, dan masyarakat dalam menjalankan berbagai aktivitas ekonomi. Dalam situasi tersebut, daya saing suatu negara tidak lagi hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam atau kekuatan industri tradisional, melainkan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia (human capital) yang dimiliki. Dalam konteks ini, manusia menempati posisi sentral sebagai penggerak utama inovasi serta aktor yang mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi yang terus berubah. Era digital membuka peluang besar bagi pertumbuhan ekonomi, namun di sisi lain juga menghadirkan tantangan baru yang menuntut penguasaan kompetensi yang lebih kompleks. Revolusi Industri 4.0, perkembangan kecerdasan buatan (artificial intelligence), otomatisasi, serta pemanfaatan big data menuntut tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga mampu berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan memiliki literasi teknologi yang memadai. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keunggulan kompetitif suatu negara, bukan sekadar jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Seiring dengan perkembangan teknologi digital, konsep human capital juga mengalami evolusi menjadi human capital digital, yaitu kombinasi antara keterampilan teknis, literasi digital, serta kemampuan adaptif individu dalam menghadapi perubahan teknologi. Negara yang mampu mengembangkan dan mengelola human capital secara optimal akan memiliki daya saing yang lebih kuat di pasar global, sedangkan negara yang kurang siap beradaptasi berpotensi tertinggal dalam arus transformasi digital. Keberadaan human capital digital menjadi fondasi utama dalam menopang transformasi pasar tenaga kerja yang semakin dinamis dan kompleks (Amory et al., 2025). Masih terdapat kesenjangan antara pesatnya perkembangan teknologi dengan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapinya. Banyak organisasi masih menghadapi berbagai tantangan dalam membangun kompetensi digital, menciptakan budaya inovasi, serta mengembangkan sistem pembelajaran organisasi yang mampu beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks organisasi digital, pengembangan sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis karena transformasi digital tidak hanya mengubah penggunaan teknologi dan sistem kerja, tetapi juga memengaruhi kebutuhan kompetensi, pola pikir manajerial, serta desain pengembangan karyawan.

Faktor manusia tetap menjadi elemen utama dalam menentukan keberhasilan implementasi transformasi digital. Inilah mengapa konsep *Human Capital Management* (HCM) menjadi sangat relevan dan penting untuk dibahas (Fadli, Hardiansyah & Sutabri, 2025), sementara (Mulyani et al., 2025) menyoroti peran kecerdasan buatan dan otomasi dalam membentuk kembali metode pengembangan SDM secara sistemik. Menurut (Wardani et al.,

2025) proses inovasi memerlukan pemeriksaan di tingkat individu, organisasi, dan antar organisasi dan bersifat iteratif dan non-linier.

KAJIAN LITERATUR

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi, perusahaan, lembaga pemerintah, institusi pendidikan, maupun berbagai bentuk organisasi lainnya yang direkrut untuk menjalankan aktivitas operasional dan manajerial guna mencapai tujuan organisasi. Individu yang bekerja dalam organisasi tersebut sering dipandang sebagai human capital atau modal manusia, yaitu aset yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, tenaga, pemikiran, perilaku, kepribadian, kreativitas, hingga kemampuan inovasi yang dimiliki setiap individu. Karakteristik tersebut menjadikan sumber daya manusia mampu menciptakan nilai ekonomi sekaligus memberikan kontribusi sosial bagi organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks manajemen, sumber daya manusia menjadi bagian penting dari fungsi manajerial yang berfokus pada pengelolaan individu secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut (Perusahaan & Lubis, 2024) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut". Menurut (Sutrisno, 2019), pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya strategis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk maupun layanan baru, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi, baik dari aspek teknologi maupun manajerial. Inovasi teknologi yang berkaitan dengan penerapan teknologi baru memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas produk, layanan, serta menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Di sisi lain, inovasi manajerial yang berfokus pada perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengorganisasian internal juga memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi. Meskipun demikian, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan inovasi teknologi dan inovasi manajerial secara optimal. Keterkaitan antara kedua bentuk inovasi tersebut menjadi sangat penting karena perubahan pada satu aspek sering kali memengaruhi aspek lainnya. Pengelolaan perubahan yang efektif sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi dapat menghadapi tantangan yang muncul dari penerapan inovasi teknologi (Nasrullah, 2022)

Dalam era transformasi digital, peran *human capital* menjadi semakin penting karena organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Menurut (Oktaviani et al., 2023) menyatakan bahwa transformasi digital merupakan penggunaan teknologi yang bertujuan memperbaiki kinerja dan jangkauan perusahaan dengan radikal yang mengubah

customer relationship, prosesproses internal, value propositions. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital, kemampuan adaptasi, serta kesiapan menghadapi perubahan. Selain itu, perubahan budaya organisasi juga menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Organisasi, termasuk lembaga pendidikan, perlu membangun pola pikir yang lebih terbuka terhadap inovasi, menyediakan pelatihan yang memadai bagi karyawan, serta mendorong kolaborasi lintas fungsi. Pemimpin organisasi juga harus memainkan peran penting dalam memimpin perubahan budaya, memotivasi staf untuk merangkul teknologi baru, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi (Ahyani & Duhani, 2024).

Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif cenderung memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi karena didukung oleh kreativitas, kompetensi, dan kemampuan individu dalam menghasilkan gagasan baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan human capital memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kemampuan inovasi organisasi. Selain inovasi, keberlanjutan organisasi juga menjadi aspek yang sangat penting dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompleks. Pengembangan human capital yang dilakukan secara berkelanjutan mampu membantu organisasi menjaga stabilitas kinerja, meningkatkan fleksibilitas, serta memperkuat kemampuan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, integrasi antara pengembangan human capital, inovasi, dan keberlanjutan menjadi strategi yang sangat penting bagi organisasi dalam menghadapi tantangan di era transformasi digital.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) berbasis PRISMA.

Tabel 1. Tahapan Screening dan Seleksi Literatur

Tahap	Proses	Jumlah
Identifikasi	Pencarian database	120
Screening	Seleksi judul & abstrak	70
Eligibility	Review full text	35
Included	Artikel final	20

Sumber: Diolah oleh penulis 2026

Tabel 1 menunjukkan tahapan proses seleksi artikel yang dilakukan dalam penelitian ini. Pada tahap identifikasi, peneliti menemukan sebanyak 120 artikel yang diperoleh dari hasil pencarian pada berbagai database. Selanjutnya, pada tahap screening dilakukan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak sehingga diperoleh 70 artikel yang relevan.

Pada tahap eligibility, dilakukan peninjauan secara lebih mendalam terhadap teks lengkap (full text), sehingga jumlah artikel yang memenuhi kriteria berkurang menjadi 35 artikel. Tahap terakhir yaitu included menghasilkan 20 artikel yang dinyatakan layak dan sesuai dengan kriteria penelitian

untuk dianalisis lebih lanjut. Proses seleksi artikel ini dilakukan secara sistematis mengacu pada pendekatan PRISMA, sehingga memastikan bahwa artikel yang digunakan dalam penelitian memiliki relevansi dan kualitas yang sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tema 1: Human Capital sebagai Pendorong Inovasi

Hasil sintesis dari berbagai penelitian yang telah direview menunjukkan bahwa pengembangan human capital berperan penting dalam meningkatkan kemampuan inovasi organisasi. Berbagai studi menegaskan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, kemampuan adaptasi, kreativitas, serta penguasaan teknologi mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menciptakan inovasi di lingkungan kerja. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, *upskilling*, *reskilling*, pendampingan, serta pembelajaran berkelanjutan terbukti dapat meningkatkan kualitas individu dalam menghasilkan gagasan baru, menyelesaikan permasalahan secara efektif, dan merespons perubahan bisnis yang semakin dinamis.

Berdasarkan hasil kajian pada artikel-artikel yang dianalisis, organisasi yang secara konsisten mengalokasikan investasi pada pengembangan sumber daya manusia menunjukkan tingkat inovasi yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang belum menjadikan pengembangan human capital sebagai bagian dari strategi utama. Investasi tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan personal karyawan, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran. Kondisi ini mendukung terjadinya proses berbagi pengetahuan, kerja sama antarbagian, serta percepatan pengembangan produk, layanan, maupun proses operasional organisasi.

Selain itu, beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa keberhasilan pengembangan human capital dalam mendorong inovasi dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan, pemanfaatan teknologi digital, dan penerapan manajemen talenta yang terintegrasi. Organisasi yang mampu menyelaraskan pengembangan kompetensi karyawan dengan strategi transformasi digital cenderung memiliki daya saing yang lebih kuat serta kemampuan inovasi yang lebih berkelanjutan. Pengembangan human capital dapat dipandang sebagai aset strategis yang tidak hanya mendukung terciptanya inovasi organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis dalam jangka panjang.

Tema 2: Human Capital dan Keberlanjutan

Hasil kajian dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa human capital memiliki peran strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi, terutama melalui peningkatan kemampuan individu dan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, serta dinamika persaingan global yang terus berkembang. Berbagai artikel yang direview menegaskan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, pola pikir

adaptif, kemampuan belajar secara berkelanjutan, serta kesiapan menghadapi perubahan mampu membantu organisasi mempertahankan kinerja dan tetap kompetitif dalam jangka panjang. Pengembangan human capital melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, pengelolaan pengetahuan, serta pengembangan kepemimpinan terbukti memberikan kontribusi positif terhadap terciptanya organisasi yang lebih tangguh, fleksibel, dan responsif terhadap berbagai tantangan eksternal maupun internal.

Berdasarkan hasil sintesis penelitian menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh pencapaian aspek finansial atau pertumbuhan ekonomi semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi yang mampu membangun dan mengembangkan kompetensi karyawan secara konsisten cenderung memiliki tingkat produktivitas, loyalitas, keterlibatan kerja, serta kemampuan inovasi yang lebih tinggi. Kondisi tersebut mendorong terciptanya budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran, kolaborasi, dan perbaikan berkelanjutan, sehingga organisasi memiliki fondasi yang lebih kuat dalam menjaga keberlangsungan bisnis. Human capital dapat dipandang sebagai aset strategis yang berkontribusi tidak hanya terhadap pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga terhadap keberlanjutan dan daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Tema 3: Transformasi Digital sebagai Enabler

Hasil sintesis dari berbagai penelitian yang telah direview menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara human capital, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Perkembangan teknologi digital tidak hanya mengubah cara organisasi menjalankan proses bisnis, tetapi juga menciptakan peluang baru dalam meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta kemampuan organisasi dalam menghasilkan inovasi yang berkelanjutan. Berbagai artikel yang dianalisis menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi seperti otomatisasi, analisis data, cloud computing, serta sistem digital terintegrasi mampu membantu organisasi mempercepat pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung pengembangan produk maupun layanan yang lebih inovatif sesuai dengan kebutuhan pasar yang terus berubah.

Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kesiapan human capital yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital, kemampuan adaptasi, pola pikir inovatif, serta kemauan untuk terus belajar menjadi faktor kunci dalam memastikan teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal. Berbagai penelitian juga menegaskan bahwa program *upskilling*, *reskilling*, pelatihan digital, serta pengembangan budaya kerja berbasis teknologi mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan sistem kerja yang semakin terdigitalisasi.

Tabel 2. Sintesis Literatur

Penulis	Fokus	Temuan
Malik et al.	Human capital	Meningkatkan inovasi
Sousa & Rocha	Digital learning	Mendukung transformasi
Almulhim	Sustainability	HC → keberlanjutan

Sumber: Diolah oleh penulis 2026

Tabel 2 menyajikan hasil sintesis literatur dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Setiap penelitian dianalisis berdasarkan fokus kajian dan temuan utama yang dihasilkan. Penelitian oleh Malik et al. menunjukkan bahwa human capital memiliki peran penting dalam meningkatkan inovasi. Selanjutnya, penelitian Sousa dan Rocha menekankan bahwa penerapan digital learning mampu mendukung proses transformasi dalam organisasi. Sementara itu, penelitian Almulhim mengungkapkan bahwa human capital berkontribusi terhadap keberlanjutan (*sustainability*) organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa transformasi digital memperkuat hubungan antara pengembangan human capital dengan inovasi dan keberlanjutan. Artinya, pemanfaatan teknologi digital yang didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam berinovasi dan bertahan dalam persaingan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan human capital merupakan faktor kunci dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan organisasi di era transformasi digital. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan kompetensi digital, pelatihan berkelanjutan, serta penciptaan budaya inovasi untuk meningkatkan daya saing.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), dapat disimpulkan bahwa pengembangan human capital memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan inovasi dan mendukung keberlanjutan organisasi di tengah era transformasi digital. Hasil analisis dari berbagai artikel menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul, keterampilan digital, kemampuan beradaptasi, serta pola pikir inovatif mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kreativitas, produktivitas, dan keunggulan kompetitif organisasi. Berbagai strategi pengembangan seperti pelatihan berkelanjutan, upskilling, reskilling, pengelolaan pengetahuan, serta pembentukan budaya pembelajaran terbukti mampu memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompleks.

Selain itu, transformasi digital terbukti menjadi faktor yang memperkuat keterkaitan antara pengembangan human capital, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Pemanfaatan teknologi digital yang didukung oleh kesiapan dan kompetensi sumber daya manusia memungkinkan

organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta menghasilkan inovasi yang berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi antara pengembangan kompetensi sumber daya manusia dengan implementasi teknologi digital merupakan strategi yang efektif dalam menciptakan organisasi yang adaptif, kompetitif, dan mampu bertahan dalam jangka panjang.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk terus meningkatkan investasi dalam pengembangan human capital melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi digital, penguatan budaya inovasi, serta penerapan sistem pembelajaran yang berkelanjutan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain seperti digital leadership, budaya organisasi, *employee engagement*, maupun *knowledge management* sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi inovasi dan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyani, E., & Dhuhani, E. M. (2024). Transformasi Digital dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Bidang Administrasi Pendidikan*, 12(1), 205. <https://doi.org/10.33394/vis.v12i1.10785>
- Amory, J. D. S., Ratna, R., N, N., Hayadin, M. R., & Dahri, M. I. (2025). Human Capital Digital sebagai Penggerak Transformasi Pasar Tenaga Kerja dalam Dinamika Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 3368–3377. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i2.15747>
- Fadli, Hardiansyah, S. A., & Sutabri. (2025). *Analisis Pelanggaran Etika Teknologi Informasi Di Indonesia : Studi Kasus Kebocoran Data*. 4(1), 666–676. <https://ejurnal.kampusakademik.my.id/index.php/jipm/article/view/1951/1601>
- Malik, A., Froese, F. J., & Sharma, P. (2021). Organizational learning, human resource practices, and innovation: Evidence from emerging economies. *Journal of Business Research*, 129, 600–610. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.016>
- Mahlina Putri Manurung, Putri Andini Nasution, Salsabila, Rolil Rambe, Nasrullah Hidayat, Muhammad Bukhori Dalimunthe. (2025). Strategi Pengembangan Human Capital untuk Meningkatkan Daya Saing Ekonomi di Era Digital, *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business(RIGGS)* Vol. 4 No. 4(2025) pp :1074-1082. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3569>
- Mulyani, W. S., Hasani, M. A. A., Fauzia, S. R., & Mulyeni, S. (2025). Strategi Pengembangan SDM Digital: Kajian Literatur Sistematis Berbasis Human Capital dan Dynamic Capabilities. *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 01(03), 926–941. <https://ojs.ruangpublikasi.com/index.php/jpim/article/view/681>
- Nasrullah, M. (2022). *Transformasi Digital dan Inovasi Pelayanan Publik*.
- Oktaviani, E., Asrinur, Prakoso Imam, A. W., & Madiisriyatno, H. (2023). Transformasi Digital dan Strategi Manajemen. *Oikos-Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 16–26. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/view/20322>
- Perusahaan, C., & Lubis, M. J. (2024). *Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Penguatan Human*. 6(3), 5–11.