



Penguatan *Human Capital* Berbasis Inovasi Dan Keberlanjutan Dalam Menghadapi Transformasi Digital Dan *Future Of Work*

Josef Tomana ¹⁾; Rangga L Tobing²⁾ ; Daniel David Camberra Simanungkalit ³⁾; Yesie Handayani ⁴⁾
and Anwar Sanusi ⁵⁾

¹⁻²⁾ Universitas Pamulang,

¹⁻²⁾ Joseptomana@gmail.com ; rangga.tobing@gmail.com; Danieldavidsimanungkalit@gmail.com;
Yesie.handayani@tangerangkab.go.id; Sanusianwar04@gmail.com

Abstract. Transformasi digital dan perkembangan *future of work* telah membawa perubahan besar dalam pola kerja, kompetensi tenaga kerja, serta strategi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memperkuat *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, dinamika pasar, serta tuntutan kerja yang semakin fleksibel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi penguatan *human capital* melalui pengembangan kompetensi digital, budaya inovasi, dan penerapan prinsip keberlanjutan dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi literatur dari berbagai jurnal, buku, dan laporan terkait transformasi digital dan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan *human capital* dapat dilakukan melalui peningkatan keterampilan digital (*digital upskilling* dan *reskilling*), pengembangan kepemimpinan adaptif, pemanfaatan teknologi berbasis kecerdasan buatan, serta penciptaan lingkungan kerja yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, inovasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital. Dengan demikian, integrasi inovasi dan keberlanjutan dalam pengelolaan *human capital* menjadi strategi utama bagi organisasi untuk menghadapi tantangan transformasi digital dan menciptakan tenaga kerja yang kompetitif, adaptif, dan berkelanjutan di masa depan.

Kata kunci: *Human Capital*, Inovasi, Keberlanjutan, Transformasi Digital, *Future Of Work*.

Abstract, Digital transformation and the emergence of the future of work have brought significant changes to work patterns, workforce competencies, and organizational strategies for managing human resources. These developments require organizations to strengthen human capital through innovation and sustainability in order to adapt to technological advancements, market dynamics, and increasingly flexible work demands. This study aims to analyze strategies for strengthening human capital through the development of digital competencies, the cultivation of an innovation-driven culture, and the implementation of sustainability principles within organizations.

This research employs a descriptive qualitative approach through a literature review of various journals, books, and reports related to digital transformation and human resource management. The findings indicate that strengthening human capital can be achieved through digital upskilling and reskilling initiatives, the development of adaptive leadership, the utilization of artificial intelligence-based technologies, and the creation of a work environment that promotes sustainability and employee well-being. Furthermore, innovation plays a crucial role in enhancing organizational competitiveness in the digital era. The study concludes that the integration of innovation and sustainability into human capital management serves as a key strategy for organizations to address the challenges of digital transformation and to develop a workforce that is competitive, adaptive, and sustainable in the future. Therefore, organizations must continuously invest in human capital development to ensure long-term organizational resilience and sustainable growth in an increasingly dynamic business environment.

Keywords: *Human Capital; Innovation; Sustainability; Digital Transformation; Future of Work.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah pola kerja, model bisnis, serta kebutuhan kompetensi sumber daya manusia di berbagai sektor industri. Perkembangan teknologi seperti artificial intelligence (AI), big data, Internet of Things (IoT), dan otomatisasi mendorong organisasi untuk melakukan adaptasi yang cepat terhadap perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Kondisi tersebut melahirkan fenomena *future of work*, yaitu perubahan sistem kerja yang menuntut tenaga kerja lebih fleksibel, adaptif, inovatif, dan memiliki kemampuan digital yang tinggi. Menurut (Indrawati, S. M., & Kuncoro 2021), peningkatan daya saing bangsa pada era disrupsi digital sangat dipengaruhi oleh kualitas human capital melalui pendidikan vokasi dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri digital. Hal ini menunjukkan bahwa human capital menjadi faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan organisasi dan pertumbuhan ekonomi di era transformasi digital.

Di Indonesia, tantangan penguatan human capital masih menjadi isu penting karena belum meratanya kualitas kompetensi digital tenaga kerja, rendahnya kemampuan inovasi, serta ketidaksiapan sebagian organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat. Putri (2021) menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital menuju Society 5.0 sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan teknologi, kreativitas, dan kemampuan kolaboratif. Selain itu, perubahan pola kerja pada era *future of work* tidak hanya menuntut penguasaan teknologi, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, komunikasi, inovasi, dan keberlanjutan dalam pengelolaan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun strategi penguatan human capital yang berbasis inovasi dan keberlanjutan agar mampu menghadapi perubahan pasar kerja global.

Penguatan human capital berbasis inovasi menjadi penting karena inovasi mampu meningkatkan kemampuan individu dan organisasi dalam menciptakan nilai tambah serta mempertahankan daya saing. (Hasibuan 2025) menyatakan bahwa generasi muda sebagai tenaga kerja produktif memiliki peran penting dalam mendorong inovasi dan transformasi digital pada masa depan dunia kerja. Sementara itu, (Budiarti, I., & Firmansyah 2025) menegaskan bahwa transformasi digital sumber daya manusia dan kemampuan inovasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam era bisnis digital. Dengan demikian, inovasi dapat dipandang sebagai variabel penting yang mampu memperkuat hubungan antara human capital dan kesiapan menghadapi transformasi digital.

Selain inovasi, aspek keberlanjutan (*sustainability*) juga menjadi perhatian utama dalam pengembangan human capital modern. Organisasi tidak lagi hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada keberlanjutan sosial dan lingkungan melalui praktik kerja yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. (Gorap, S. I., & Ginting 2025) menjelaskan bahwa penerapan *green human resource management* dan adopsi teknologi AI dapat mendukung transformasi tenaga kerja yang berkelanjutan di tengah perubahan digital. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberlanjutan memiliki keterkaitan erat dengan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan masa depan kerja. Dengan adanya pendekatan keberlanjutan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, peningkatan keterampilan digital, dan kesejahteraan tenaga kerja.

Fenomena tersebut memunculkan kebutuhan penelitian mengenai hubungan antara inovasi, keberlanjutan, transformasi digital, dan penguatan human capital dalam menghadapi *future of work*. Penelitian ini menjadi penting karena masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan kompetensi digital industri dengan kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Selain itu, belum optimalnya integrasi strategi inovasi dan keberlanjutan dalam pengembangan human capital dapat memengaruhi kesiapan organisasi menghadapi perubahan dunia kerja masa depan. Berdasarkan kondisi tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: bagaimana pengaruh inovasi terhadap penguatan human capital dalam menghadapi transformasi digital; bagaimana pengaruh keberlanjutan terhadap penguatan human capital; bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap kesiapan menghadapi *future of work*; bagaimana hubungan inovasi dan keberlanjutan terhadap transformasi digital; serta bagaimana penguatan human capital memediasi hubungan inovasi dan keberlanjutan terhadap kesiapan menghadapi *future of work*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inovasi terhadap penguatan human capital, menganalisis pengaruh keberlanjutan terhadap penguatan human capital, mengidentifikasi pengaruh transformasi digital terhadap kesiapan menghadapi *future of work*, serta menganalisis hubungan inovasi dan keberlanjutan dalam mendukung transformasi digital organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui peran penguatan human capital sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kesiapan organisasi dan tenaga kerja menghadapi perubahan dunia kerja di era digital. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep human capital berbasis inovasi dan keberlanjutan, serta menjadi rekomendasi praktis bagi organisasi dan pemerintah dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap transformasi digital dan tantangan *future of work*.

KAJIAN LITERATUR

Konsep *human capital* merujuk pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kreativitas, dan kemampuan individu yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi maupun pembangunan ekonomi. Menurut Becker dalam teori *human capital*, investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan akan meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Dalam konteks transformasi digital, penguatan *human capital* tidak lagi hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kemampuan inovasi, adaptasi teknologi, kreativitas, kolaborasi, dan keberlanjutan organisasi.

(Reis, J., & Melão 2023) menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aktivitas organisasi yang mengubah model operasional, budaya kerja, dan strategi bisnis. Perubahan tersebut berdampak pada munculnya kebutuhan kompetensi baru yang relevan dengan era digital seperti kemampuan analisis data, literasi digital, pemecahan masalah, dan kemampuan berpikir inovatif. Dalam kajian mereka, transformasi digital tidak hanya dipandang sebagai perubahan teknologi, tetapi juga sebagai perubahan strategis yang membutuhkan kesiapan *human capital* yang kuat agar organisasi mampu bertahan dan berkembang di era disrupsi digital.

(Balliester, T., & Elsheikhi 2018) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi digital akan mengubah jenis pekerjaan, pola kerja, dan kebutuhan keterampilan tenaga kerja di masa depan. Pekerjaan rutin cenderung tergantikan oleh otomatisasi, sedangkan pekerjaan yang membutuhkan kreativitas, inovasi, dan kemampuan sosial akan semakin dibutuhkan. (Kraus, S., Ferraris, A., & Bertello 2023) menyatakan bahwa inovasi dan digitalisasi membentuk ulang tempat kerja melalui sistem kerja fleksibel, kolaborasi virtual, dan penggunaan teknologi cerdas dalam proses bisnis. Organisasi yang mampu menciptakan budaya inovatif akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi. Inovasi juga mendorong peningkatan kemampuan belajar, kreativitas, dan pengembangan ide baru yang menjadi kebutuhan utama dalam dunia kerja masa depan.

(Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček 2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkelanjutan (*sustainable human resource management*) berfokus pada pengembangan tenaga kerja yang produktif, adaptif, dan tetap memperhatikan kesejahteraan sosial serta lingkungan kerja. Pendekatan keberlanjutan dalam pengelolaan *human capital*

bertujuan menciptakan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan pekerja, dan keberlangsungan organisasi.

(Sima, V., Gheorghe, I. G., Subić, J., & Nancu 2020) menyatakan bahwa revolusi Industri 4.0 mendorong kebutuhan terhadap tenaga kerja yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja digital. Organisasi harus melakukan *reskilling* dan *upskilling* secara berkelanjutan agar tenaga kerja tetap relevan dengan kebutuhan industri masa depan. Dengan demikian, investasi pada pendidikan dan pelatihan menjadi bagian penting dalam strategi penguatan *human capital*.

(Singh, A., Jha, S., Srivastava, D. K., & Somarajan 2022) menjelaskan bahwa *future of work* menuntut organisasi untuk mengintegrasikan teknologi digital dengan strategi pengembangan sumber daya manusia. Sistem kerja berbasis digital menyebabkan perubahan pada struktur organisasi, pola komunikasi, dan manajemen kinerja. (Li, Q., & Norman 2025) menjelaskan bahwa kemampuan digital dan kesejahteraan kerja memiliki pengaruh terhadap terciptanya inovasi berkelanjutan di organisasi. Pengembangan kemampuan digital tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan *human capital* perlu dilakukan melalui kombinasi antara inovasi teknologi, peningkatan kompetensi, dan strategi keberlanjutan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*) untuk menganalisis penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan dalam menghadapi transformasi digital dan *future of work*. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam fenomena perubahan dunia kerja, transformasi digital, serta strategi penguatan sumber daya manusia berdasarkan berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu. Menurut (Creswell 2014), penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan melalui interpretasi data secara mendalam. Penelitian dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber ilmiah seperti jurnal internasional dan nasional bereputasi, buku akademik, prosiding konferensi, laporan organisasi internasional, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di era digital. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari publikasi ilmiah yang relevan dengan tema penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan penelusuran literatur secara sistematis dengan menggunakan basis data ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, Springer, Emerald, dan berbagai publikasi dari organisasi internasional seperti International Labour Organization (ILO) dan World Economic Forum (WEF). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis isi (*content analysis*) dan analisis deskriptif kualitatif. Analisis isi dilakukan dengan mengidentifikasi konsep, teori, temuan penelitian, dan hubungan antarvariabel yang berkaitan dengan penguatan *human capital*, inovasi, keberlanjutan, transformasi digital, dan *future of work*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil studi literatur menunjukkan bahwa transformasi digital telah membawa perubahan besar terhadap pola kerja, kebutuhan kompetensi tenaga kerja, serta strategi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Perkembangan teknologi digital seperti *artificial intelligence* (AI), *big data*, otomatisasi, dan Internet of Things (IoT) menyebabkan perubahan struktur pekerjaan dan mendorong munculnya konsep *future of work* yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Berdasarkan kajian (Reis, J., & Melão 2023), transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga perubahan budaya organisasi, sistem kerja, dan strategi pengembangan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk memperkuat

human capital agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

Hasil kajian menunjukkan bahwa penguatan *human capital* menjadi faktor utama dalam meningkatkan kesiapan organisasi menghadapi transformasi digital. (Becker 1993) menjelaskan bahwa *human capital* merupakan kumpulan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan pengalaman individu yang dapat meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi organisasi. Dalam konteks transformasi digital, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, kreativitas, inovasi, komunikasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. (Sima, V., Gheorghe, I. G., Subić, J., & Nancu 2020) menyatakan bahwa revolusi Industri 4.0 mendorong perubahan kebutuhan kompetensi tenaga kerja dari pekerjaan rutin menuju pekerjaan berbasis teknologi dan kreativitas. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan *upskilling* dan *reskilling* secara berkelanjutan agar tenaga kerja tetap relevan dengan perkembangan industri digital.

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa inovasi memiliki hubungan yang kuat dengan penguatan *human capital*. Inovasi berperan dalam meningkatkan kemampuan organisasi dan individu dalam menciptakan ide baru, memperbaiki proses kerja, serta menghasilkan solusi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. (Kraus, S., Ferraris, A., & Bertello 2023) menjelaskan bahwa inovasi dan digitalisasi telah membentuk ulang lingkungan kerja melalui penerapan sistem kerja fleksibel, kolaborasi virtual, dan penggunaan teknologi cerdas dalam aktivitas organisasi. Organisasi yang mampu membangun budaya inovatif cenderung memiliki sumber daya manusia yang lebih adaptif dan kompetitif dalam menghadapi perubahan dunia kerja.

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya berkaitan dengan teknologi, tetapi juga dengan kemampuan organisasi dalam menciptakan pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan keterampilan karyawan. (Budiarti, I., & Firmansyah 2025) menjelaskan bahwa transformasi digital sumber daya manusia dan kemampuan inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi di era digital. Hal tersebut menunjukkan bahwa inovasi menjadi salah satu strategi penting dalam memperkuat *human capital* untuk menghadapi tantangan *future of work*. Organisasi yang mampu mendorong kreativitas, pembelajaran digital, dan kolaborasi akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja berbasis teknologi.

Selain inovasi, aspek keberlanjutan (*sustainability*) juga menjadi elemen penting dalam penguatan *human capital*. Hasil studi menunjukkan bahwa organisasi modern tidak lagi hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi, tetapi juga pada keberlanjutan sosial dan lingkungan dalam pengelolaan tenaga kerja. (Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček 2023) menjelaskan bahwa *sustainable human resource management* bertujuan menciptakan tenaga kerja yang produktif, adaptif, sehat, dan memiliki keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan individu. Pendekatan keberlanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi penting karena transformasi digital sering kali menimbulkan tekanan kerja, ketidakpastian pekerjaan, dan perubahan pola kerja yang cepat.

Dalam konteks *future of work*, keberlanjutan juga berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran jangka panjang dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. (Gorap, S. I., & Ginting 2025) menjelaskan bahwa penerapan *green human resource management* dan adopsi teknologi AI dapat mendukung transformasi tenaga kerja yang berkelanjutan di tengah perubahan digital. Praktik keberlanjutan tersebut meliputi pengembangan keterampilan digital, pengurangan kesenjangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dan penciptaan budaya kerja yang inklusif. Dengan demikian, keberlanjutan menjadi strategi penting dalam menjaga kualitas *human capital* di era transformasi digital.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh langsung terhadap perubahan pola kerja dalam konsep *future of work*. (Balliester, T., & Elsheikhi 2018) menjelaskan bahwa otomatisasi dan digitalisasi akan mengurangi beberapa jenis pekerjaan rutin, tetapi juga menciptakan peluang pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan digital dan inovatif. Kondisi ini menyebabkan organisasi harus menyesuaikan strategi pengembangan sumber daya manusia agar tenaga kerja mampu menghadapi perubahan pasar kerja global. Penguatan *human capital* melalui pendidikan, pelatihan digital, dan pengembangan inovasi menjadi langkah penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja di masa depan.

Hasil studi menunjukkan bahwa penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan dapat meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern. (Li, Q., & Norman 2025) menjelaskan bahwa kemampuan digital dan kesejahteraan kerja memiliki pengaruh terhadap terciptanya inovasi berkelanjutan dalam organisasi. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi digital dengan strategi pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, produktif, dan berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kualitas *human capital* yang dimiliki organisasi.

Berdasarkan hasil studi literatur dapat dipahami bahwa penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan memiliki peran strategis dalam menghadapi transformasi digital dan *future of work*. Inovasi membantu organisasi meningkatkan kreativitas, fleksibilitas, dan kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan teknologi. Sementara itu, keberlanjutan berfungsi menjaga keseimbangan antara produktivitas, kesejahteraan tenaga kerja, dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Transformasi digital dan *future of work* menuntut organisasi untuk terus melakukan pengembangan kompetensi digital, pembelajaran berkelanjutan, dan penguatan budaya inovatif agar mampu bersaing dalam lingkungan kerja global yang terus berubah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil studi literatur, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dan *future of work* menuntut organisasi untuk memperkuat *human capital* agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja. Penguatan *human capital* dilakukan melalui peningkatan kompetensi digital, kreativitas, inovasi, kemampuan berpikir kritis, serta pembelajaran berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia melalui *upskilling*, *reskilling*, dan budaya inovasi untuk menghadapi transformasi digital. Selain itu, penerapan *sustainable human resource management* penting dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, produktif, dan berkelanjutan. Pemerintah dan institusi pendidikan juga perlu mendukung pengembangan kompetensi digital agar tenaga kerja siap menghadapi kebutuhan *future of work*.

DAFTAR PUSTAKA

- Balliester, T., & Elsheikhi, A. 2018. "The Future of Work: A Literature Review. International Labour Organization."
- Becker, G. S. 1993. "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press."
- Budiarti, I., & Firmansyah, D. 2025. "Knowledge Management, Human Resources Digital Transformation, and Innovation Capabilities—A Practical Approach to Business in the Digital

Era.”

- Creswell, J. W. 2014. “Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Thousand Oaks: Sage Publications.”
- Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček, J. 2023. “Future of Digital Work: Challenges for Sustainable Human Resources Management. Journal of Innovation & Knowledge. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X23000495>.”
- Gorap, S. I., & Ginting, J. G. 2025. “Green Human Resource Management and AI Adoption in SMEs: A Conceptual Study of Sustainable Workforce Transformation in Indonesia’s Emerging Market.”
- Hasibuan, H. A. 2025. “Innovation and Transformation of Human Resource Management in Preparing the Young Generation for the Future of Work. Proceedings of International Conference.”
- Indrawati, S. M., & Kuncoro, A. 2021. “Improving Competitiveness through Vocational and Higher Education: Indonesia’s Vision for Human Capital Development in 2019–2024. Bulletin of Indonesian Economic Studies.”
- Kraus, S., Ferraris, A., & Bertello, A. 2023. “The Future of Work: How Innovation and Digitalization Re-Shape the Workplace. Journal of Innovation & Knowledge.”
- Li, Q., & Norman, A. A. 2025. “Enhancing Sustainable Innovation through Workplace Well-Being and Digital Capability: A Systematic Literature Review toward Responsible and Cleaner Production. Cleaner and Responsible Consumption.”
- Reis, J., & Melão, N. 2023. “Digital Transformation: A Meta-Review and Guidelines for Future Research. Heliyon.”
- Sima, V., Gheorghe, I. G., Subić, J., & Nancu, D. 2020. “Influences of the Industry 4.0 Revolution on the Human Capital Development and Consumer Behavior: A Systematic Review. Sustainability, 12(10), 4035. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/10/4035>.”
- Singh, A., Jha, S., Srivastava, D. K., & Somarajan, A. 2022. “Future of Work: A Systematic Literature Review and Evolution of Themes. Foresight. <https://www.emerald.com/fs/article-abstract/24/1/99/8025>.”