



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2026

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Jl. Raya Puspipetek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15310,
Email : humanismanajemen@gmail.com

Website: <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Strategi Manajemen SDM Inovatif dalam Memperkuat Daya Saing Perusahaan di Era Digital

Mayanih¹⁾ Riska Wafa Puspitasari²⁾ Dina Rosdiana³⁾, Regina Larasati⁴⁾
Sigit Arianto⁵⁾

Universitas Pamulang

Email : ¹⁾ Mayanih90@gmail.com ²⁾ riskawaffaa@gmail.com ³⁾ dnrsdnz@gmail.com
⁴⁾ reginalarasati19@gmail.com ⁵⁾ arisigituhuy@gmail.com

Abstract, *The digital era has triggered a major transformation in human resource (HR) management, shifting roles from clerical tasks to strategic functions in order to boost innovation and competitiveness. This study examines innovative HR management models using the Systematic Literature Review (SLR) method guided by the PRISMA protocol. Data were collected from the Scopus database, which contains high-impact international journals (Q1–Q2). Through a screening process of 735 identified manuscripts, 20 relevant articles were selected for in-depth analysis. The findings reveal that digital tools such as artificial intelligence, big data, and HR analytics have proven to optimize recruitment, improve the quality of staff training, and strengthen data-driven decision-making in legal contexts. However, the effectiveness of these systems is also influenced by internal factors such as organizational culture, staff digital literacy, and leadership commitment. The study concludes that the utilization of innovative HR models based on digital technology plays a crucial role in achieving long-term organizational efficiency, flexibility, and resilience.*

Keywords: Digitalization, Digital Tools, Innovative Human Resources

Abstrak, *Era digitalisasi memicu transformasi besar pada tata kelola sumber daya manusia (SDM), mengubah peran yang semula bersifat klerikal menjadi fungsi strategis demi mendongkrak aspek inovasi dan daya saing. Studi ini mengkaji model pengelolaan SDM inovatif menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) berpedoman pada protokol PRISMA. Data dikumpulkan dari basis data Scopus yang memuat jurnal internasional bereputasi tinggi (Q1–Q2). Melalui proses seleksi terhadap 735 naskah yang terjaring, terpilih 20 artikel relevan untuk ditelaah secara mendalam. Hasil penelusuran menunjukkan eksistensi instrumen digital seperti artificial intelligence, big data, dan HR analytics terbukti mengoptimalkan perekrutan, meningkatkan mutu pelatihan staf, serta memperkuat basis data dalam pengambilan keputusan hukum. Kendati demikian, efektivitas sistem ini turut ditentukan oleh faktor internal seperti kultur instansi, kapasitas literasi digital staf, serta komitmen para pemimpin. Penelitian memberikan konklusi bahwa pemanfaatan model SDM inovatif yang berbasis teknologi digital memegang andil krusial bagi pencapaian efisiensi, fleksibilitas, serta resiliensi organisasi jangka Panjang.*

Kata kunci : Digitalisasi , Instrumen Digital, Sumber Daya Manusia Inovatif

PENDAHULUAN

Dinamika teknologi digital dalam lima tahun terakhir memicu pergeseran besar pada manajemen korporasi. Fenomena ini tidak sekadar mengubah instrumen kerja, melainkan menuntut reformasi radikal dalam peta jalan manajemen talenta. Peran SDM kini bertransformasi dari sekadar fungsi administratif menjadi pilar taktis yang mengedepankan kreativitas, kelincahan, serta pemanfaatan data (Indroputri et al., 2024).

Hadirnya inovasi modern seperti kecerdasan buatan, *big data*, analitik SDM, e-rekrutmen, hingga platform *e-learning* telah merestrukturisasi praktik pengelolaan tenaga kerja. Efek pembaruan ini mencakup seluruh linimasa kepegawaian, mulai dari proses seleksi, peningkatan kecakapan, pengukuran performa, hingga program retensi pekerja (Andi et al., 2023). Riset domestik di Indonesia turut memvalidasi bahwa implementasi HRM digital memicu kenaikan kinerja, khususnya pada skala usaha kecil dan menengah yang mampu memadukan teknologi baru dengan strategi SDM yang tepat (JBReview., 2022).

Pada birokrasi publik, digitalisasi manajemen ASN berhasil menciptakan sistem yang lebih efisien, transparan, dan inklusif dalam aspek pengembangan kompetensi. Namun, akselerasi ini sering kali terbentur oleh pola pikir organisasi yang kuno dan keengganan aparaturnya untuk keluar dari zona nyaman (Firlana, 2025).

Lebih lanjut, literatur terkini mendapati bahwa tidak semua aspek digitalisasi SDM berkorelasi langsung dengan produktivitas lembaga. Intervensi yang terbukti memberikan dampak signifikan hanyalah pembaruan pada sistem rekrutmen, manajemen retensi, serta integrasi AI dan analitik data (Alexandro, 2025). Oleh sebab itu, adopsi model manajemen SDM yang visioner mutlak diperlukan organisasi agar tetap relevan dan memiliki daya saing kuat di masa depan.

KAJIAN LITERATUR

Pergeseran Strategis MSDM di Era Transformasi Digital

Modernisasi digital telah merevolusi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari sekadar pengelola urusan klerikal menjadi sekutu taktis yang krusial dalam membangun fleksibilitas serta keunggulan kompetitif korporasi. Studi berbasis *Systematic Literature Review* (SLR) mengklasifikasikan berbagai faktor pendorong (seperti komitmen jajaran direksi, internalisasi budaya berbasis data, dan kemahiran digital) sekaligus faktor penghambat (seperti penolakan internal dan friksi dalam integrasi platform) yang memengaruhi efektivitas implementasi strategi digitalisasi HR (Vrontis et al., 2023). Struktur teori ini membuktikan bahwa kekuatan bersaing organisasi hanya akan tercipta ketika manajemen HR berhasil mengintegrasikan aspek teknologi, efisiensi proses, dan kapasitas talenta secara harmonis. Di sisi lain, krisis kesehatan global masa lalu terbukti mengakselerasi pemanfaatan *e-HRM* (sistem layanan mandiri karyawan), model kerja campuran (*hybrid working*), serta digitalisasi alur kerja. Berbagai data empiris terkini memperlihatkan bahwa korporasi yang responsif terhadap digitalisasi instrumen HR berpeluang lebih besar menguasai pasar, walaupun capaian akhirnya tetap dipengaruhi oleh kedewasaan kultur kerja, regulasi tata kelola informasi, dan restrukturisasi operasional HR itu sendiri (Alalwan et al., 2022).

Integrasi AI, *People Analytics*, dan Rekayasa Model HR Kontemporer

Berbagai riset terbaru menempatkan kecerdasan buatan (AI) dan *people analytics* sebagai fondasi utama dalam merancang arsitektur HR yang visioner demi mempercepat penyaringan kandidat, mempersonalisasi program edukasi staf, serta memperkuat keputusan berbasis fakta. Evaluasi literatur mutakhir mengidentifikasi spektrum instrumen AI dalam bidang HR mulai dari *chatbot* rekrutmen, teknologi *Natural Language Processing* (NLP) untuk pemindaian berkas, pemantauan keterikatan karyawan, hingga algoritma prediksi pengunduran diri sembari tetap menyoroti dilema moral, risiko bias, dan pentingnya regulasi data (Zhang & Chen, 2024). Analisis mengenai dinamika *HR analytics* mengonfirmasi adanya lonjakan efisiensi dan mutu kebijakan pasca-pandemi, dengan catatan organisasi didukung oleh kecakapan analisis, kepemimpinan

yang suportif, serta fasilitas data yang solid. Senada dengan hal itu, laporan praktisi mengindikasikan ekspansi pemanfaatan *people analytics* yang semakin masif, di mana keberhasilan adopsinya sangat bertumpu pada kompetensi internal, pembaruan prosedur kerja, serta pengawasan dari level eksekutif (Tursunbayeva & Di Lauro, 2022).

Kematangan Digital (*Digital Maturity*) dalam Manajemen SDM

Tingkat kematangan digital dalam ranah HRM yang direfleksikan melalui kesiapan sistem, kapasitas talenta, dan infrastruktur teknologi memiliki korelasi linier dengan produktivitas serta resiliensi kelembagaan. Penelusuran dokumen akademik memetakan tiga poros utama pergerakan transformasi, yakni akselerasi digital dan iklim kompetisi, pembaruan serta tata kelola performa karyawan, hingga adaptasi praktik HR dalam merespons ketidakpastian global (Bondarouk & Brewster, 2023). Institusi yang memiliki indeks kematangan digital unggul terbukti lebih cakap dalam mengombinasikan aspek teknologi, efisiensi birokrasi, dan iklim belajar mandiri untuk memperkuat posisi mereka di pasar (Vrontis et al., 2023).

Potensi UKM, *Startup*, dan Kapabilitas Pembaruan

Kondisi empiris di Indonesia menunjukkan bahwa adopsi digital HRM dan kapasitas inovasi memiliki hubungan timbal balik yang positif dalam memacu kinerja bisnis, khususnya pada sektor UMKM serta perusahaan rintisan (*startup*). Dalam konteks ini, keberadaan talenta digital bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan antara arus transformasi digital dengan kapasitas inovasi perusahaan (Priyono et al., 2020). Kendati demikian, tingkat literasi digital di kalangan pebisnis lokal saat ini masih mengalami ketimpangan, sehingga efektivitas implementasinya masih membutuhkan pembinaan kompetensi secara berkala serta stimulasi dari ekosistem bisnis yang mendukung (Vrontis et al., 2023).

Watase UAE

Sebagai platform kolaborasi penelitian, Watase UAE dirancang untuk mempermudah pelaksanaan *Systematic Literature Review* (SLR) dan meta-analisis secara sistematis. Sistem ini mulai dirintis pada tahun 2018 dan memperluas jangkauan operasionalnya lewat kemitraan dengan jaringan universitas sejak tahun 2020. Dalam praktiknya, platform tersebut sering diintegrasikan dalam pelatihan ilmiah di berbagai kampus ternama seperti UGM, UNAIR, dan USM guna mengakselerasi penelusuran literatur sekaligus mendongkrak kualitas luaran publikasi. Oleh karena itu, instrumen ini sangat aplikatif bagi akademisi di bidang SDM yang ingin menyusun model pembaruan berbasis bukti (*evidence-based*) (Watase UAE, 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

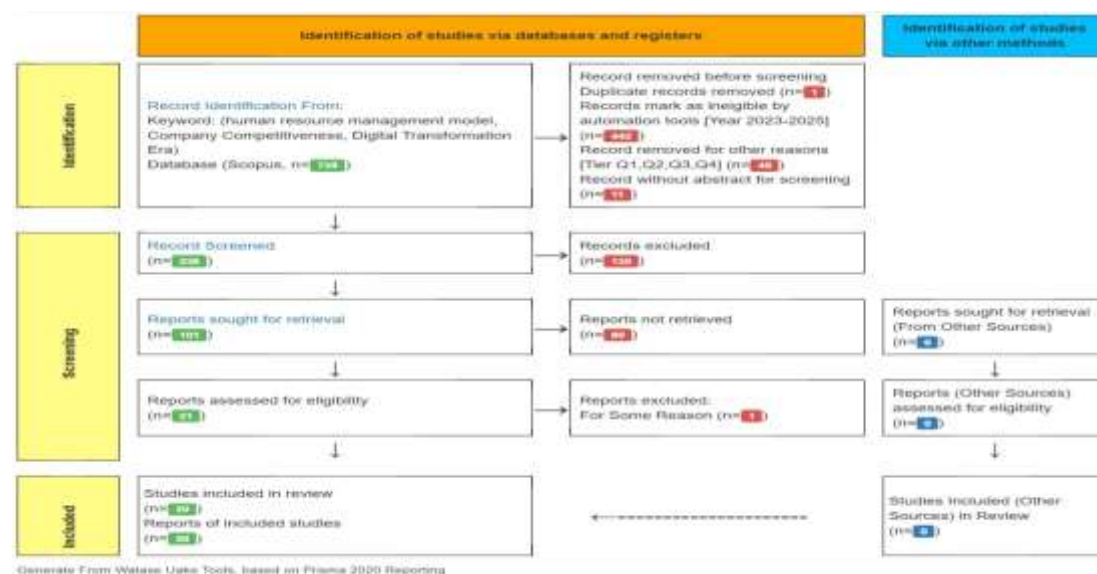
Penelitian ini dirancang sebagai sebuah ulasan kepustakaan sistematis mengenai topik keuangan berkelanjutan dan keuangan hijau menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang sepenuhnya mengadopsi pedoman standar dari kerangka kerja PRISMA. Rangkaian operasionalnya diawali dengan merumuskan kata kunci serta merancang strategi penelusuran yang komprehensif guna menyaring publikasi berskala internasional dari indeks Scopus, dengan fokus spesifik pada klaster jurnal bereputasi tinggi berperingkat kuartil Q1 dan Q2. Setelah naskah terkumpul, proses kurasi dokumen diaplikasikan berdasarkan parameter inklusi dan eksklusi yang ketat melalui bagan alir PRISMA yang meliputi tahapan identifikasi awal, filtrasi, asesmen kelayakan, hingga determinasi akhir naskah. Dari dokumen yang lolos seleksi, dilakukan ekstraksi data esensial yang mencakup identitas penulis, lini masa publikasi, pendekatan metodologis, hingga kesimpulan utama, yang kemudian dilanjutkan dengan mengevaluasi derajat kualitas ilmiah serta mengidentifikasi potensi biasnya menggunakan instrumen penilaian terstandarisasi. Sebagai tahapan akhir, temuan-temuan dari seluruh literatur

tersebut disintesis ke dalam bentuk rangkuman naratif serta pemaparan poin-poin capaian riset yang fundamental.

Melalui penerapan seluruh prosedur baku tersebut, sintesis bukti-bukti ilmiah terkait instrumen keuangan hijau dan aspek keberlanjutan dapat disajikan secara lebih utuh, akuntabel, komprehensif, dan terorganisasi, sekaligus memastikan hasil tinjauan dilaporkan secara transparan, sistematis, dan jelas (Page et al., 2021). Seluruh proses penelusuran referensi ini dioptimalkan dengan memanfaatkan ekosistem digital Watase UAE yang terintegrasi secara langsung dengan API basis data Scopus. Penggunaan indeks Scopus sendiri dipilih secara sengaja untuk menjamin pemenuhan standar mutu publikasi berkategori Q1 dan Q2. Melalui mekanisme pencarian yang sistematis tersebut, diperoleh hasil akhir sebanyak 20 artikel yang sangat relevan dengan ruang lingkup kajian dengan rentang waktu publikasi dinamis antara tahun 2023 hingga 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran komprehensif mengenai hasil penelusuran literatur via Watase UAE dapat dicermati pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hasil Keluaran Watase UAE (Metode Prisma) (Sumber: diolah sendiri, 2026)

Merujuk pada visualisasi data yang telah dijelaskan, pencarian awal menggunakan kata kunci “Penerapan Model Inovatif Manajemen SDM” pada basis data Scopus menghasilkan sebanyak 735 artikel yang tersebar di kuartil Q1 hingga Q4. Seluruh naskah tersebut kemudian melewati fase kurasi bertahap. Pada tahapan penyaringan awal, dari 236 artikel yang terjaring, terpilih 101 dokumen berkategori Scopus Q1–Q4 yang dinilai memenuhi parameter kelayakan awal. Selanjutnya, melalui analisis relevansi konten yang lebih mendalam terhadap 101 naskah tersebut, diperoleh 21 artikel potensial. Setelah dilakukan evaluasi akhir, terdapat satu dokumen yang dieksklusi karena ketidaksesuaian substansi, sehingga menyisakan 20 artikel final sebagai sampel utama yang ditelaah dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Pencarian Artikel Yang Memenuhi Kriteria

No	Authors	Year	Judul	Journal	Citation	Journal Rank
1	(Cardoso et al., 2025)	2025	From Crisis to Opportunity Digital Transformation, Digital Business Models, and Organizational Resilience in the Post-Pandemic Era	Administrative Sciences	0	Q2
2	(Hajirasoul et al., 2025)	2025	Exploring the Impact of Construction 4.0 on Industrial Relations A Comprehensive Thematic Synthesis of Workforce Transformation in the Digital Era of Construction	Buildings	2	Q1
3	(Elmouhib et al., 2025)	2025	Transparent and Accountable Vehicular Local Advertising with Practical Blockchain Designs	IEEE Transactions on Vehicular Technology	2	Q1
4	(Lechevalier et al., 2025)	2025	Assessing job satisfaction in the era of digital transformation a comparative study of the first wave of tasks digitalization in Japan and France	Eurasian Business Review	4	Q1
5	(Hauff et al., 2025)	2025	Human resource management systems research - how to gain impactful insights through formative measurement and hierarchical component models	The International Journal of Human Resource Management	0	Q1
6	(Roy et al., 2025)	2025	Business Model Innovation through AI Adaptation The Role of Strategic Human Resources Management	British Journal of Management	10	Q1
7	(Hundal et al., 2025)	2025	BCFDPS: A Blockchain-Based Click Fraud Detection and Prevention Scheme for Online Advertising	Security and Communication Networks	0	Q1
8	(Ramasmay et al., 2025)	2025	Construction Model of E-Commerce Agricultural Product Online Marketing System Based on Blockchain and Improved Genetic Algorithm	Security and Communication Networks	0	Q1
9	(Sacchi et al., 2024)	2024	Digital transformation of public employment services in the post-pandemic era. Evidence from Italy as a latecomer country	Digital transformation of public employment services in the post-pandemic era. Evidence from Italy as a latecomer country	4	Q2
10	(PaluĀi et al., 2024)	2024	Green Supply Chains and Their Influence on the Competitiveness and Economic Performance of Companies	Sage Open	1	
11	(Rohayati et al., 2024)	2024	Digital Transformation for Era Society 5.0 and Resilience Urgent Issues from Indonesia	Societies	4	Q2
12	(Yang et al., 2024)	2024	Preserving Sculptural Heritage in the Era of Digital Transformation Methods and Challenges of 3D Art Assessment	Sustainability	3	Q1
13	(Noguera et al., 2024)	2024	Transformaci n digital y metodol gica de la formaci n profesional en la era pos-COVID	Revista de Investigaci?n Educativa	2	Q1
No	Authors	Year	Judul	Journal	Citation	Journal Rank
14	(Florea et al., 2023)	2023	Implementing ABC as Cost Management Model for the Human Resources Department Evidence From a Romanian Entity	Sage Open	1	Q2
15	(Hameed et al., 2023)	2023	Green human resource management and environmental knowledge A moderated mediation model to endorse green CSR	Frontiers in Environmental Science	8	Q1

16	(Parent et al., 2023)	2023	Toward a new model of human resource management practices construction and validation of the High Wellbeing and Performance Work System Scale	Frontiers in Psychology	3	Q1
17	(Kravčák et al., 2023)	2023	Composite Analysis of Competitiveness Case Study of Companies Working the Soil in the Slovak Republic	Agriculture	2	Q2
18	(Romo et al., 2023)	2023	Towards a Model That Sees Human Resources as a Key Element for Competitiveness in Construction Management	Buildings	8	Q1
19	(Lyulyov et al., 2023)	2023	Stakeholders Engagement in the Company's Management as a Driver of Green Competitiveness within Sustainable Development	Sustainability	39	Q1
20	(Montenegro et al., 2023)	2023	Industrial Tourism as a Factor of Sustainability and Competitiveness in Operating Industrial Companies	Sustainability	4	Q1

(Sumber : diolah 2026)

KESIMPULAN

Peningkatan kualitas modal manusia (*human capital*) merupakan elemen krusial dalam memperkuat posisi ekonomi di tengah era digital. Temuan studi ini mengonfirmasi bahwa investasi pada sumber daya manusia memberikan dampak signifikan terhadap daya saing ekonomi melalui penguatan inovasi, efisiensi kerja, serta fleksibilitas terhadap teknologi baru. Mengingat skor *Human Capital Index* Indonesia yang masih berada di angka 0,54, tantangan besar masih dihadapi dalam hal kecakapan teknologi dan kesiapan digital. Guna mengatasinya, diperlukan strategi komprehensif yang mencakup pembelajaran digital berkelanjutan, transformasi kepemimpinan yang adaptif, serta sinergi *triple helix* antar-sektor. Keberhasilan inisiatif ini sangat bergantung pada ketersediaan infrastruktur, regulasi yang suportif, serta pemanfaatan pelatihan digital yang memungkinkan pembelajaran personal dan program peningkatan keterampilan (*upskilling*) secara kontinu.

Tren Literatur dan Fokus Publikasi

Analisis terhadap literatur terkini mengindikasikan adanya lonjakan produktivitas publikasi dalam rentang tahun 2023 hingga 2025 pada domain transformasi digital, pengelolaan modal manusia, aspek keberlanjutan, serta implementasi teknologi disruptif seperti *blockchain* dan kecerdasan buatan (AI). Konsentrasi publikasi yang didominasi oleh jurnal internasional bereputasi tinggi pada kluster kuartil satu (Q1) mengonfirmasi bahwa tema-tema ini menempati posisi krusial dalam peta jalan riset global. Secara spesifik, diskursus akademik pada tahun 2025 bergeser ke arah adopsi AI, rekonstruksi model bisnis berbasis digital, dan manifestasi MSDM strategis. Sebaliknya, ruang lingkup kajian sepanjang periode 2023–2024 lebih banyak menitikberatkan pada resiliensi korporasi pasca-krisis kesehatan global, keberlanjutan operasional, serta digitalisasi sektor pendidikan dan layanan publik. Dari perspektif teoretis, kompilasi riset ini sukses memformulasikan model konseptual mutakhir (Parent et al., 2023) sekaligus menformulasikan instrumen evaluasi MSDM yang lebih komprehensif (Hauff et al., 2025). Secara praktis, literatur tersebut memvalidasi efektivitas kolaborasi teknologi digital dan implementasi *green practices* dalam memacu keunggulan bersaing, memperkuat ketahanan instansi, dan menjaga keberlanjutan bisnis jangka panjang.

Sintesis Temuan dan Kontribusi Riset

Seluruh rangkaian pembahasan ini mempertegas kembali orientasi utama riset, yaitu mengidentifikasi kontribusi model MSDM inovatif dalam merekayasa keunggulan kompetitif institusi di tengah arus transformasi digital. Studi ini memberikan kontribusi ilmiah berupa perluasan khazanah literatur mengenai *digital HRM*, terutama dalam konteks penyerapan teknologi baru, utilisasi analitik SDM, serta signifikansi kematangan digital dalam memperkokoh posisi tawar organisasi (Alalwan et al., 2022; Bondarouk & Brewster, 2023). Hasil sintesis membuktikan bahwa modernisasi lini HR melalui instrumen pintar seperti AI, *people analytics*, dan ekosistem *e-HRM* mampu mempercepat siklus pengadaan pegawai, mengoptimalkan program pelatihan, dan memvalidasi kebijakan berbasis data empiris. Temuan tersebut sejalan dengan konstruksi riset terdahulu yang menekankan bahwa entitas bisnis dengan kesiapan kultur dan keandalan tata kelola informasi akan lebih optimal dalam mengeksplorasi keuntungan digitalisasi (Alalwan et al., 2022; Zhang & Chen, 2024). Kendati demikian, fluktuasi hasil tetap ditemukan pada klaster usaha mikro dan perusahaan rintisan (*startup*) di Indonesia, yang jamak terhambat oleh disparitas kecakapan digital serta resistensi dari budaya internal. Realitas empiris ini membuka celah intervensi strategis berupa program pembinaan kompetensi yang berkelanjutan dan penguatan ekosistem pendukung (Priyono et al., 2020; Susanti & Handoko, 2021).

Implikasi, Keterbatasan, dan Rekomendasi Riset Mendatang

Implikasi manajerial dari kajian ini menuntut komitmen kepemimpinan yang kuat untuk menggerakkan adopsi teknologi HR sekaligus menginternalisasi iklim kerja berbasis data. Bagi praktisi di bidang talenta, integrasi model inovatif dengan infrastruktur digital tidak hanya berfungsi sebagai pengungkit efisiensi internal, melainkan juga mentransformasi organisasi agar lebih tangkas dan kompetitif menghadapi volatilitas pasar (Tursunbayeva & Di Lauro, 2022).

Namun, validitas hasil riset ini dibatasi oleh beberapa faktor, terutama ketergantungan pada data sekunder dari metode *Systematic Literature Review* (SLR) sehingga objektivitas internalnya sangat dipengaruhi oleh kualitas draf naskah yang ditelaah. Di samping itu, ketiadaan uji empiris langsung pada ekosistem organisasi spesifik turut membatasi derajat generalisasi eksternal dari kesimpulan yang ditarik. Menatap masa depan, agenda riset berikutnya perlu diarahkan pada pengujian empiris lintas sektor industri dan teritori negara, perumusan indikator kematangan digital HR yang memiliki parameter terukur, serta investigasi mendalam terhadap aspek etika dan potensi bias pemanfaatan AI dalam ekosistem MSDM (Bondarouk & Brewster, 2023).

KESIMPULAN

Studi ini membuktikan bahwa pembaruan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang andil krusial dalam memperkokoh keunggulan kompetitif institusi di tengah gelombang transformasi digital. Implementasi perangkat mutakhir, terutama kecerdasan buatan (AI) dan analitik talenta, sukses merekonstruksi peran manajemen modal manusia dari tugas-tugas klerikal tradisional menjadi sekutu strategis organisasi. Oleh karena itu, performa dan eksistensi sebuah lembaga saat ini sangat bertumpu pada kapasitasnya dalam mengadopsi instrumen teknologi secara optimal, mengeksplorasi kecakapan digital, serta menyinergikan peta jalan SDM dengan orientasi jangka panjang korporasi.

Di samping itu, temuan riset mengonfirmasi bahwa indeks kematangan digital pada unit SDM tidak hanya dinilai dari kuantitas adopsi teknologi semata. Parameter tersebut juga ditentukan oleh fleksibilitas kultur kerja, penguasaan literasi digital karyawan, serta regulasi internal yang menstimulasi kreativitas berkelanjutan. Kontribusi teoretis sekaligus rekomendasi aplikatif dari kajian ini diharapkan dapat memandu organisasi dalam memformulasikan arsitektur pengelolaan SDM yang lincah, visioner, dan berorientasi pada ketahanan pasar di ruang digital.

Kendati menyajikan kerangka teoretis yang kuat, kajian ini masih memiliki sejumlah kelemahan, terutama karena belum dilengkapi dengan validasi empiris langsung di berbagai bidang industri maupun lintas teritori negara. Di sisi lain, penjabaran mengenai variabel kematangan digital dalam riset ini masih berada pada tataran konseptual makro, sehingga belum memuat matriks penilaian terstandarisasi yang siap diimplementasikan secara universal. Kelemahan lainnya adalah belum adanya eksplorasi mendalam terkait isu moralitas, bias algoritma, serta dampak sosial dari pengintegrasian teknologi kecerdasan buatan dalam tata kelola ketenagakerjaan. Atas dasar tersebut, agenda riset berikutnya sangat direkomendasikan untuk memperluas ruang lingkup analisis guna melahirkan kesimpulan ilmiah yang lebih utuh dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Amarullah, Ikhfi Imaniah, & Siti Muthmainnah. (2022). Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin PENGEMBANGAN
- Andi Adawiah, Asmini, & Umar, A. (2023). *Digital Transformation Impact on Human Resource Management Practices in Indonesia: Exploring Technology-Based Approaches. International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 11(9), 1287–1295.
- Firlana, H. (2025). *Dampak Transformasi Digital terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik Indonesia. TEMATICS: Technology Management and Informatics Research Journals*, 7(1), 49-59. <https://doi.org/10.52617/tematics.v7i1.714>.
- Indroputri, I. A., & Sanjaya, R. (2024). *Digital Transformation in Human Resource Management and Its Role in Gen Z Career Development: A Systematic Literature Review. IJBS Petra*.
- Rinto Alexandro. (2025). *Strategic Human Resource Management in the Digital Economy Era: An Empirical Study of Challenges and Opportunities among MSMEs and Startups in Indonesia. Cogent Business & Management*.
- Alalwan, A. A., Rana, N. P., Dwivedi, Y. K., & Algharabat, R. (2022). Digital transformation and the role of HRM: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 145, 636–648. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.021>
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2023). Digital human resource management: What is next? *Human Resource Management Review*, 33(2), 100887. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100887>
- Cardoso, António; Figueiredo, Jorge; Oliveira, Isabel; Pocinho, M. (2025). *From Crisis to Opportunity Digital Transformation, Digital Business Models, and Organizational Resilience in the Post-Pandemic Era*.
- Elmouhib, Soufiane; Idrissi, Z. Y. (2025). *Transparent and Accountable Vehicular Local Advertising with Practical Blockchain Designs*.
- Florea, Nicoleta Valentina; Ionescu, Constantin Aurelian; Manea, Marinela Daniela; Topor, Dan Ioan; Capusneanu, Sorinel; Coman, Dan Marius; Stanescu, Sorina Geanina; Coman, M. D. (2023). *Implementing ABC as Cost Management Model for the Human Resources Department Evidence From a Romanian Entity*.
- Hajirasouli, Aso; Assadimoghadam, Ayrin; Bashir, Muhammad Atif; Banihashemi, S. (2025). *Exploring the Impact of Construction 4.0 on Industrial Relations A Comprehensive Thematic Synthesis of Workforce Transformation in the Digital Era of Construction*.
- Hameed, Rizwana; Rehman, Nabeel; Tufail, Sajid; Kiziloglu, M. (2023). *Green human resource management and environmental knowledge A moderated mediation model to endorse green CSR*.
- Hauff, Sven; Richter, Nicole F.; Ringle, C. M. (20225). *Human resource management systems research - how to gain impactful insights through formative measurement and hierarchical component models*.
- Hundal, Gaganpreet Singh; Rhodes, Donna; Laux, C. (2025). *BCFDPS: A Blockchain-Based Click Fraud Detection and Prevention Scheme for Online Advertising*.

- JBReview. (2022). • *Investigating the Effect of Digital HRM and Digital Innovation*.
- Kravčáková Vozárová, Ivana; Vavrek, Roman; Adamič, Peter; Kotulič, R. (2023). *Composite Analysis of Competitiveness Case Study of Companies Working the Soil in the Slovak Republic*. Lechevalier, Sébastien; Mofakhami, M. (2025). *Assessing job satisfaction in the era of digital transformation a comparative study of the first wave of tasks digitalization in Japan and France*.
- Lyulyov, Olexii; Chygryn, Olena; Pimonenko, Tetyana; Kwilinski, A. (2023). *Stakeholders Engagement in the Company's Management as a Driver of Green Competitiveness within Sustainable Development*.
- Montenegro, Zulmira; Marques, Jorge; Sousa, C. (2023). *Industrial Tourism as a Factor of Sustainability and Competitiveness in Operating Industrial Companies*.
- Noguera Fructuoso, Ingrid; Belando-Montoro, María R.; Torres Sánchez, Mónica; Pineda-Herrero, P. (2024). *Transformación digital y metodológica de la formación profesional en la era pos-COVID*.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Palu, Hubert; Parobek, J.; Slađana, Anov; Nikola, Nosil; Martina, Louanov; Erika, B. A. (2024). *Green Supply Chains and Their Influence on the Competitiveness and Economic Performance of Companies*.
- Parent-Lamarche, Annick; Dextras-Gauthier, Julie; Julien, A.-S. (2023). *Toward a new model of human resource management practices construction and validation of the High Wellbeing and Performance Work System Scale*.
- Priyono, A., Moin, A., & Putri, V. N. A. O. (2020). Identifying digital transformation paths in the business model of SMEs during the COVID-19 pandemic. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 104. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040104>
- Ramasamy, R Kanesaraj; Muniandy, Mohana; Subramanian, P. (2025). *Construction Model of E-Commerce Agricultural Product Online Marketing System Based on Blockchain and Improved Genetic Algorithm*.
- Rohayati, Yeti; Abdillah, A. (2024). *Digital Transformation for Era Society 5.0 and Resilience Urgent Issues from Indonesia*.
- Romo, Rubén; Orozco, Francisco; Forcael, Eric; Moreno, F. (2023). *Towards a Model That Sees Human Resources as a Key Element for Competitiveness in Construction Management*.
- Roy, Sanjit K.; Dey, Bidit L.; Brown, David M.; Abid, Aman; Apostolidis, Chrysostomos; Christofi, Michael; Tarba, S. (2025). *Business Model Innovation through AI Adaptation The Role of Strategic Human Resources Management*.
- Sacchi, Stefano; Scarano, G. (2024). *Digital transformation of public employment services in the post-pandemic era. Evidence from Italy as a latecomer country*.
- Susanti, D., & Handoko, Y. (2021). Peran HR analytics dalam mendukung inovasi manajemen SDM di era digital. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(3), 198–209. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.3.198-209>
- Tursunbayeva, A., & Di Lauro, S. (2022). Digital HRM in the public sector: Challenges and opportunities. *Public Management Review*, 24(6), 869–891. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1878771>
- Vrontis, D., Christofi, M., & Katsikeas, C. S. (2023). Human resource management in the digital era: Future trends and challenges. *International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1290–1309. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2055687>
- Watase UAE. (2021). *Watase UAE: Collaborative research platform for systematic literature review*. UAE Research Network.
- Yang, Chen; Liu, Y. (2024). *Preserving Sculptural Heritage in the Era of Digital Transformation Methods and Challenges of 3D Art Assessment*.

Zhang, Y., & Chen, J. (2024). Artificial intelligence and people analytics: Transforming HRM for competitive advantage. *Computers in Human Behavior*, 146, 107765. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107765>