



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>

Penguatan *Human Capital* Management Berbasis Teknologi Dalam Mendukung Organizational Sustainability Di Era Digital

Tirza Retno Kinasih Baginda¹⁾; Ramadhona Aswin²⁾; dan Titi Hiidayati³⁾

^{1,2,3)}Universitas Pamulang,

¹⁻²⁾Email : tirzabaginda@gmail.com

Abstract. *The transformation of the business landscape driven by the acceleration of digital technology has exerted considerable pressure on the ways in which organizations manage their human resources. Innovations such as digital-based human resource information systems, workforce data analytics, artificial intelligence, and online learning platforms have emerged as primary instruments in enhancing organizational capabilities. This study focuses on identifying how human capital management, augmented by technology, can serve as a pillar of organizational sustainability amidst the dynamic conditions of the digital era. A qualitative approach was employed, utilizing a systematic literature review as the analytical method, drawing upon a range of relevant academic sources and international reports. The findings of this study demonstrate that the adoption of technology in human resource management contributes significantly to improvements in work productivity. Nevertheless, organizations continue to face a number of substantive challenges, including digital competency deficits, internal resistance to change, and the risk of digital fatigue among the workforce. Addressing these challenges necessitates a human resource management approach that is responsive, data-driven, and firmly committed to the continuous development of organizational capabilities.*
Keywords: Human Capital Management; Digital Transformation; Desired Organization; HR Technology Innovation; Future Of Work.

Abstrak. *Perubahan lanskap bisnis yang dipicu oleh akselerasi teknologi digital telah menciptakan tekanan besar terhadap cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Berbagai inovasi seperti sistem informasi SDM berbasis digital, pemanfaatan analitik data tenaga kerja, kecerdasan buatan, dan platform pembelajaran daring kini menjadi instrumen utama dalam meningkatkan kapabilitas organisasi. Kajian ini difokuskan pada upaya mengidentifikasi bagaimana pengelolaan modal manusia yang diperkuat dengan teknologi dapat menjadi penopang keberlanjutan organisasi di tengah dinamika era digital. Pendekatan yang digunakan bersifat kualitatif dengan studi kepustakaan sebagai metode analisis terhadap berbagai sumber akademik dan laporan internasional yang relevan. Di samping itu, integrasi teknologi dalam pengelolaan modal manusia turut mendorong kapasitas inovasi dan ketahanan bisnis jangka panjang. Meski demikian, sejumlah rintangan nyata masih dihadapi organisasi, di antaranya defisit kompetensi digital, penolakan internal terhadap perubahan, serta risiko kelelahan digital yang dialami tenaga kerja. Mengatasi tantangan tersebut memerlukan pendekatan pengelolaan SDM yang responsif, berbasis data, dan berkomitmen pada pengembangan kapabilitas yang berkelanjutan.*
Keywords: Manajemen Modal Manusia; Transformasi Digital; Keberlanjutan Organisasi; Inovasi Teknologi SDM; Masa Depan Pekerjaan.

PENDAHULUAN

Gelombang digitalisasi yang melanda hampir seluruh sektor industri global telah mengubah secara fundamental cara organisasi beroperasi dan bersaing. Kemajuan pesat dalam bidang kecerdasan buatan, komputasi awan, dan analitik data besar mendorong setiap entitas bisnis untuk melakukan adaptasi yang cepat dan terencana demi menjaga relevansi dan daya kompetitifnya. Fenomena ini melahirkan paradigma baru yang dikenal sebagai "masa depan pekerjaan" (future of work), di mana keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang dimilikinya dalam bernavigasi di lingkungan kerja yang serba digital.

Dalam bingkai tersebut, Human Capital Management (HCM) naik ke posisi yang semakin strategis. Berbeda dari pendekatan manajemen SDM konvensional yang lebih bersifat administratif, HCM menempatkan setiap individu sebagai aset bernilai yang membawa pengetahuan, keterampilan, dan potensi inovasi yang dapat dikapitalisasi untuk kepentingan organisasi. Gary S. Becker (2015) menegaskan bahwa investasi terhadap kualitas manusia merupakan salah satu determinan terpenting dalam pertumbuhan produktivitas dan pencapaian keunggulan kompetitif. Pendapat ini diperkuat oleh Ulrich et al. (2017) yang menyatakan bahwa penerapan teknologi dalam fungsi SDM secara signifikan meningkatkan kapasitas pengambilan keputusan strategis serta akselerasi pengembangan kompetensi karyawan.

Lebih jauh, integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM membuka jalan bagi terwujudnya *organizational sustainability*, yaitu kemampuan organisasi mempertahankan kelangsungan bisnisnya dalam jangka panjang melalui keseimbangan dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan. Lozano (2018) menjelaskan bahwa keberlanjutan organisasi bukan sekadar soal profitabilitas, melainkan juga tentang kemampuan mempertahankan nilai, beradaptasi dengan perubahan, dan menjaga kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan. Dalam konteks ini, World Economic Forum (2023) memproyeksikan bahwa kebutuhan keterampilan kerja akan mengalami transformasi besar akibat otomatisasi dan digitalisasi, sehingga program reskilling dan upskilling menjadi agenda yang tidak bisa ditunda.

Kajian ini hadir untuk memetakan secara sistematis bagaimana penguatan HCM berbasis teknologi berkontribusi pada keberlanjutan organisasi, sekaligus mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang terus bergerak.

KAJIAN LITERATUR

Konsep Dasar Human Capital Management

Human Capital Management (HCM) adalah sebuah kerangka strategis yang menempatkan manusia bukan sekadar sebagai faktor produksi, tetapi sebagai sumber daya paling kritis yang dimiliki organisasi. Konsep ini berakar dari teori ekonomi manusia yang dikembangkan oleh Becker

(2015), yang berargumen bahwa kapasitas intelektual, pengalaman kerja, dan kompetensi yang dimiliki individu memiliki nilai ekonomi terukur yang langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dalam kerangka HCM modern, pengelolaan SDM tidak lagi hanya berfokus pada administrasi kepegawaian, tetapi mencakup pengembangan kapabilitas secara holistik agar setiap individu mampu memberikan kontribusi maksimal dalam menghadapi perubahan teknologi dan pasar.

Perspektif ini menggeser orientasi fungsi SDM dari sekadar unit pendukung menjadi mitra strategis bisnis. Teknologi memainkan peran esensial dalam pergeseran ini, memungkinkan departemen SDM untuk bekerja berbasis data, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi secara presisi, dan merancang intervensi pengembangan yang tepat sasaran.

Teknologi sebagai Akselerator HCM

Sejumlah platform dan sistem berbasis digital telah merevolusi praktik pengelolaan SDM kontemporer. *Human Resource Information System* (HRIS) mengintegrasikan berbagai fungsi administratif SDM dalam satu ekosistem digital yang memungkinkan pemantauan real-time terhadap data kepegawaian. Sistem rekrutmen digital mempercepat dan mempresisi proses seleksi calon tenaga kerja. Platform e-learning membuka akses pengembangan kompetensi tanpa batas ruang dan waktu. Sementara itu, *people analytics* memungkinkan organisasi mengolah data tenaga kerja menjadi wawasan strategis yang mendukung pengambilan keputusan.

Ulrich et al. (2017) berargumen bahwa adopsi teknologi secara menyeluruh dalam fungsi SDM mengubah peran departemen SDM dari pelaksana administratif menjadi arsitek nilai bisnis yang berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Bondarouk dan Brewster (2016) menegaskan bahwa integrasi teknologi dalam praktik manajemen SDM adalah prasyarat kunci bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif dan fleksibel di era digital.

Organizational Sustainability dalam Konteks Digital

Keberlanjutan organisasi dalam era digital memiliki dimensi yang jauh lebih kompleks dibandingkan era sebelumnya. Lozano (2018) mendefinisikan *organizational sustainability* sebagai kemampuan entitas bisnis untuk menjaga kelangsungan dan relevansinya melalui keseimbangan yang harmonis antara aspek ekonomi, sosial, dan ekologi. Namun dalam konteks digital, dimensi ini diperluas dengan kemampuan adaptasi teknologi, kapasitas inovasi berkelanjutan, serta ketahanan tenaga kerja terhadap disrupsi.

Boudreau dan Ramstad (2018) menekankan bahwa pengelolaan modal manusia secara strategis adalah fondasi dari keberlanjutan organisasi jangka panjang. Organisasi yang mampu menyelaraskan strategi pengembangan SDM dengan arah transformasi teknologi akan memiliki ketahanan yang jauh lebih kuat dalam menghadapi gelombang perubahan yang tidak terduga.

Future of Work dan Tuntutan Kompetensi Baru

World Economic Forum (2023) dalam laporannya menyebutkan bahwa lebih dari separuh tenaga kerja global perlu mengakuisisi keterampilan baru dalam lima tahun ke depan akibat

otomatisasi dan kecerdasan buatan. Kondisi ini menciptakan urgensi yang nyata bagi organisasi untuk membangun sistem pengembangan SDM yang adaptif dan proaktif, bukan sekadar reaktif terhadap perubahan yang telah terjadi.

Margherita (2022) menemukan bukti empiris bahwa organisasi yang secara aktif memanfaatkan teknologi dalam pengembangan kompetensi karyawannya memiliki kemampuan lebih unggul dalam mempertahankan daya inovasi dan ketangguhan bisnisnya. Temuan ini menegaskan bahwa investasi dalam kapabilitas digital tenaga kerja bukan pengeluaran, melainkan strategi penciptaan nilai jangka panjang.

Studi Empiris Implementasi HCM Berbasis Teknologi

Berbagai perusahaan kelas dunia telah membuktikan manfaat nyata dari integrasi teknologi dalam pengelolaan HCM. Microsoft, misalnya, membangun ekosistem pembelajaran digital yang memungkinkan karyawannya untuk terus mengembangkan keterampilan sesuai kebutuhan industri yang terus berubah. Unilever menggunakan sistem *people analytics* canggih untuk memetakan potensi tenaga kerja, mengidentifikasi risiko attrisi, dan merancang program pengembangan yang dipersonalisasi. Kedua kasus ini memperlihatkan bahwa perusahaan yang berkomitmen pada integrasi teknologi dalam pengelolaan modal manusia terbukti lebih lincah dan kompetitif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*literature review*) sebagai kerangka analisis utama. Pilihan terhadap metode ini didasarkan pada kapasitasnya dalam menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan kritis terhadap suatu fenomena melalui sintesis pengetahuan yang telah ada. Snyder (2019) menjelaskan bahwa *literature review* sebagai metode penelitian memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, kontradiksi, dan celah pengetahuan dalam suatu bidang kajian secara sistematis.

Sumber data yang digunakan mencakup artikel jurnal internasional bereputasi, buku teks akademik, laporan lembaga global, dan publikasi ilmiah lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan literatur dilakukan melalui akses ke berbagai basis data akademik terkemuka seperti Google Scholar, ScienceDirect, Scopus, dan Springer, dengan fokus pada publikasi dalam rentang 2016 hingga 2025. Kriteria ini memastikan bahwa analisis yang dilakukan memiliki relevansi tinggi dengan perkembangan terkini dalam transformasi digital dan manajemen SDM.

Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian literatur meliputi *Human Capital Management*, *digital transformation*, *HR technology*, *organizational sustainability*, dan *future of work*. Proses analisis dilakukan melalui empat tahap: identifikasi literatur relevan, klasifikasi berdasarkan tema, evaluasi kualitas dan relevansi sumber, serta sintesis untuk menghasilkan pemahaman terpadu. Sebagaimana dikemukakan oleh Creswell dan Creswell (2018), analisis

kualitatif yang sistematis menghasilkan interpretasi yang mendalam dan bermakna terhadap fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Digital dan Implikasinya terhadap Manajemen SDM

Digitalisasi telah mengubah secara mendasar cara pandang organisasi terhadap sumber daya manusianya. Kini, tenaga kerja tidak lagi dipandang semata sebagai faktor biaya produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan kemampuan kompetitif organisasi. Fred R. David dan David (2017) berpendapat bahwa keberhasilan jangka panjang suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinannya untuk menyelaraskan kapabilitas internal dengan tuntutan lingkungan eksternal yang terus berubah. Pernyataan ini menegaskan mengapa HCM berbasis teknologi menjadi prioritas strategis yang tidak dapat diabaikan.

Sistem kerja digital telah membuka era baru fleksibilitas kerja. Model hybrid dan kerja jarak jauh yang semakin umum pasca pandemi membuktikan bahwa produktivitas tidak selalu berbanding lurus dengan kehadiran fisik di kantor. Bondarouk dan Brewster (2016) mengkonfirmasi bahwa integrasi teknologi dalam praktik SDM secara nyata meningkatkan fleksibilitas operasional dan adaptabilitas organisasi. Dengan demikian, organisasi yang mengadopsi teknologi dalam pengelolaan SDM-nya secara aktif tengah membangun pondasi daya saing yang lebih kokoh dibandingkan mereka yang masih bergantung pada pendekatan konvensional.

Penguatan Kapabilitas Tenaga Kerja di Era Baru

Otomatisasi dan kecerdasan buatan memang mengancam sejumlah jenis pekerjaan rutin, namun di sisi lain menciptakan permintaan yang meningkat terhadap pekerjaan yang membutuhkan kreativitas tinggi, kemampuan analitis mendalam, dan kecerdasan interpersonal. World Economic Forum (2023) mencatat bahwa lanskap keterampilan kerja sedang mengalami restrukturisasi besar yang belum pernah terjadi sebelumnya. Kondisi ini mewajibkan organisasi untuk secara proaktif menginvestasikan sumber daya dalam program reskilling dan upskilling yang terencana dan berkelanjutan.

Margherita (2022) memperlihatkan bahwa organisasi yang memanfaatkan platform digital dalam proses pengembangan kapabilitas karyawannya secara konsisten mengungguli kompetitor dalam hal produktivitas dan retensi talenta. Platform e-learning, simulasi berbasis AI, dan sistem manajemen pembelajaran yang adaptif memungkinkan personalisasi pengembangan kompetensi yang sebelumnya tidak mungkin dilakukan secara masif.

Penting untuk dicatat bahwa penguatan kapabilitas SDM tidak terbatas pada aspek teknis semata. Pengembangan kompetensi lunak seperti kemampuan berpikir kritis, kepemimpinan adaptif, komunikasi lintas budaya, dan kecerdasan emosional sama pentingnya dalam menciptakan tenaga kerja yang tangguh di era digital. Becker (2015) menegaskan bahwa investasi komprehensif terhadap kualitas manusia, baik pada dimensi teknis maupun non-teknis, akan

memberikan hasil jangka panjang yang jauh melampaui nilai investasi awalnya. Oleh karena itu, budaya pembelajaran berkelanjutan perlu dibangun dan diinstitusionalisasikan dalam setiap lapisan organisasi.

Nexus antara HCM Teknologi dan Keberlanjutan Organisasi

Hubungan antara HCM berbasis teknologi dan keberlanjutan organisasi bersifat saling memperkuat. Organisasi yang mengelola modal manusianya secara strategis dengan dukungan teknologi tidak hanya lebih efisien, tetapi juga lebih inovatif dan tahan banting terhadap guncangan eksternal. Boudreau dan Ramstad (2018) berargumen bahwa pengambilan keputusan berbasis bukti dalam pengelolaan SDM merupakan pembeda utama antara organisasi yang mampu bertahan jangka panjang dengan yang tidak.

Teknologi memungkinkan transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi dalam pengelolaan tenaga kerja. Sistem berbasis data memberi pemimpin organisasi visibilitas real-time terhadap kondisi kapabilitas, keterlibatan, dan kesejahteraan tenaga kerja mereka. Visibilitas ini adalah prasyarat bagi pengambilan keputusan yang tepat waktu dan berbasis fakta. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik (*employee experience*) turut berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan produktivitas jangka panjang tenaga kerja, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan bisnis secara keseluruhan.

Tantangan Implementasi dan Strategi Mitigasi

Terlepas dari berbagai manfaatnya, implementasi HCM berbasis teknologi tidaklah bebas hambatan. Tiga tantangan utama yang paling sering dihadapi organisasi adalah: pertama, kesenjangan kompetensi digital yang masih lebar di kalangan sebagian besar tenaga kerja; kedua, resistensi budaya terhadap perubahan yang dipicu oleh ketidakpastian dan kekhawatiran akan relevansi pekerjaan; dan ketiga, risiko kelelahan digital (*digital burnout*) yang semakin meningkat seiring intensitas penggunaan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari.

Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu mengembangkan pendekatan transformasi yang berpusat pada manusia (*human-centered transformation*). Ini berarti teknologi diadopsi bukan untuk menggantikan manusia, tetapi untuk memberdayakan mereka. Program reskilling yang inklusif, komunikasi perubahan yang transparan, manajemen beban kerja yang proporsional, dan perhatian serius terhadap kesejahteraan mental tenaga kerja adalah elemen-elemen kritis yang harus ada dalam setiap strategi transformasi digital di bidang SDM.

Konteks Indonesia: Peluang dan Realitas

Di Indonesia, gelombang transformasi digital dalam pengelolaan SDM semakin terasa nyata, khususnya di sektor perbankan, telekomunikasi, dan teknologi informasi. Perusahaan-perusahaan di sektor ini mulai mengadopsi sistem kerja digital, mengembangkan platform pelatihan internal berbasis teknologi, dan mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan berbasis data. Tren ini mencerminkan kesadaran yang tumbuh di kalangan pelaku bisnis Indonesia

bahwa penguatan HCM berbasis teknologi bukan lagi pilihan, melainkan keharusan strategis untuk dapat bersaing di pasar yang semakin terbuka dan kompetitif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis literatur yang dilakukan, kajian ini menghasilkan tiga temuan utama:

1. Akselerasi teknologi digital telah mendorong reorientasi mendasar dalam strategi pengelolaan SDM. Kecerdasan buatan, analitik data, sistem informasi SDM berbasis cloud, dan platform pembelajaran digital bukan lagi inovasi pinggiran, melainkan infrastruktur inti dalam pengelolaan modal manusia yang kompetitif. Organisasi yang memperlakukan manusianya sebagai aset strategis dan mengelolanya dengan dukungan teknologi yang tepat akan memiliki kapasitas lebih besar untuk berinovasi dan mempertahankan keberlangsungan bisnisnya.
2. Terdapat hubungan kausal yang kuat antara penguatan HCM berbasis teknologi dengan pencapaian keberlanjutan organisasi. Adopsi teknologi dalam pengelolaan SDM meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat pengembangan kompetensi, memperluas fleksibilitas kerja, dan memperkuat kemampuan organisasi dalam merespons tuntutan *future of work*. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan teknologi dengan strategi pengelolaan modal manusianya terbukti lebih adaptif dan berkelanjutan.
3. Transformasi ini menghadirkan tantangan nyata yang tidak boleh diremehkan: defisit kompetensi digital, penolakan terhadap perubahan, risiko burnout digital, dan masalah keamanan data. Penanganan terhadap tantangan ini memerlukan strategi yang holistik, yang tidak hanya berorientasi pada adopsi teknologi, tetapi juga pada penguatan budaya organisasi yang mendukung perubahan dan menjaga kesejahteraan tenaga kerja sebagai prioritas utama.

Implikasi Teoritis

1. Kajian ini memperkuat posisi HCM sebagai elemen strategis yang tak terpisahkan dari agenda keberlanjutan organisasi di era digital.
2. Temuan ini memperkaya khazanah literatur mengenai hubungan antara digitalisasi fungsi SDM, pengembangan kapabilitas tenaga kerja, dan ketahanan bisnis jangka panjang.
3. Kajian ini membuka ruang bagi pengembangan kerangka konseptual yang lebih terintegrasi antara teori modal manusia, transformasi digital, dan sustainability management.

Implikasi Praktis

1. Investasi berkelanjutan dalam program reskilling dan upskilling tenaga kerja merupakan langkah strategis yang tidak bisa ditunda.
2. Adopsi HRIS, platform people analytics, dan sistem pembelajaran digital perlu didorong sebagai bagian dari modernisasi fungsi SDM secara menyeluruh.
3. Budaya kerja yang menghargai kolaborasi, keterbukaan terhadap perubahan, dan pembelajaran berkelanjutan perlu dibangun dan dipelihara secara konsisten.

4. Manajemen wajib memperhatikan dimensi kesejahteraan tenaga kerja dalam setiap inisiatif transformasi digital untuk mencegah resistensi dan risiko burnout.
5. Penguatan HCM berbasis teknologi harus dipandang sebagai investasi jangka panjang, bukan beban biaya jangka pendek.

KETERBATASAN DAN ARAH PENELITIAN LANJUTAN

Keterbatasan

Kajian ini sepenuhnya bertumpu pada data sekunder melalui analisis literatur, sehingga belum dapat mencerminkan realitas implementasi di lapangan secara langsung. Ruang lingkup pembahasan juga masih bersifat konseptual dan lintas sektor, sehingga belum menghasilkan rekomendasi yang bersifat spesifik industri. Selain itu, variabel-variabel penting lain seperti kepemimpinan digital, kematangan budaya organisasi, dan kesiapan infrastruktur teknologi belum dibahas secara mendalam.

Arah Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian berikutnya sangat dianjurkan menggunakan desain kuantitatif atau *mixed methods* untuk mengukur secara empiris pengaruh HCM berbasis teknologi terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi.
2. Kajian sektoral yang terfokus, misalnya pada industri perbankan, layanan kesehatan, atau pendidikan, akan menghasilkan temuan yang lebih aplikatif dan berdampak praktis.
3. Eksplorasi terhadap variabel moderator seperti kematangan digital organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, *employee engagement*, dan keterlibatan AI generatif dalam pengelolaan SDM merupakan agenda penelitian yang sangat menjanjikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (2015). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2018). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Harvard Business Review Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases* (16th ed.). Pearson.
- Lozano, R. (2018). Proposing a definition and a framework of organisational sustainability: A review of efforts and a survey of approaches to change. *Sustainability*, 10(4), 1157.
<https://doi.org/10.3390/su10041157>
- Margherita, A. (2022). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100795.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100795>

- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2017). *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. McGraw-Hill Education.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.