



Transformasi Digital Dan Inovasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesiapan *Human Capital* Menghadapi *Future Of Work*

Agustina Rahmayani¹⁾; Rae Cynthia²⁾; Reni Munandar³⁾; Shania Adilla Wildhalini⁴⁾; Wulan Tiara Putri⁵⁾

¹⁻²⁾ Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

¹⁻²⁾ agustinarahmayani08@gmail.com, cynraa11@gmail.com, renimunandar10@gmail.com, shania.adilla4@gmail.com, ptiara929@gmail.com

Abstract, *The rapid development of digital technology has transformed organizational work patterns and created new challenges in human resource (HR) management. Digital transformation and HR innovation are crucial factors in enhancing human capital readiness for the future of work, characterized by automation, artificial intelligence, and flexible work models. This study aims to analyze the role of digital transformation and HR innovation in human capital readiness for changes in the world of work. The research method used was a Systematic Literature Review (SLR) with PRISMA. The articles used were from relevant scientific journals published between 2021 and 2026. The study results indicate that digital transformation can improve organizational efficiency and encourage the development of digital workforce competencies. Furthermore, HR innovation through upskilling, reskilling, continuous learning, and talent development plays a crucial role in enhancing human capital readiness. The synergy between digital transformation and HR innovation has proven to be a strategic factor in building an adaptive, competitive workforce that is ready for the future of work.*

Keywords: *Digital Transformation, HR Innovation, Human Capital, Future of Work*

Abstrak, Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mengubah pola kerja organisasi dan menciptakan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital dan inovasi SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan human capital untuk menghadapi future of work yang ditandai dengan otomatisasi, kecerdasan buatan, dan model kerja yang fleksibel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran transformasi digital dan inovasi SDM terhadap kesiapan human capital dalam menghadapi perubahan dunia kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan PRISMA. Artikel yang digunakan berasal dari jurnal ilmiah relevan tahun 2021–2026. Hasil kajian menunjukkan bahwa transformasi digital mampu meningkatkan efisiensi organisasi dan mendorong pengembangan kompetensi digital tenaga kerja. Selain itu, inovasi SDM melalui upskilling, reskilling, pembelajaran berkelanjutan, dan pengembangan talenta berperan penting dalam meningkatkan kesiapan human capital. Sinergi antara transformasi digital dan inovasi SDM terbukti menjadi faktor strategis dalam membangun tenaga kerja yang adaptif, kompetitif, dan siap menghadapi future of work.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Inovasi SDM, *Human Capital*, *Future of Work*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat telah mendorong perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Era Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan pemanfaatan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), Big Data, Cloud Computing, dan Internet of Things (IoT) yang mengubah cara organisasi menjalankan proses bisnis dan mengelola tenaga kerja. Transformasi digital tidak hanya berfokus pada penggunaan teknologi, tetapi juga menuntut perubahan budaya organisasi, pola kerja, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Suparmi & Suprpti, 2026).

Seiring dengan perkembangan tersebut, konsep future of work menjadi perhatian utama bagi organisasi di seluruh dunia. Future of work menggambarkan perubahan pola kerja yang dipengaruhi oleh digitalisasi, otomatisasi, dan perkembangan teknologi cerdas yang berpotensi mengubah struktur pekerjaan serta kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Menurut laporan World Economic Forum, berbagai jenis pekerjaan tradisional diperkirakan akan mengalami transformasi bahkan tergantikan oleh teknologi, sementara pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan digital, kreativitas, kemampuan analitis, dan kemampuan beradaptasi akan terus meningkat. Kondisi ini menuntut organisasi untuk mempersiapkan human capital yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan masa depan (Le Blanc et al., 2024).

Dalam menghadapi perubahan tersebut, selain transformasi digital, inovasi sumber daya manusia juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kesiapan human capital. Inovasi SDM merupakan upaya organisasi dalam mengembangkan strategi dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kompetensi, kreativitas, serta kemampuan adaptasi tenaga kerja. Bentuk inovasi SDM dapat diwujudkan melalui program upskilling, reskilling, pembelajaran berbasis digital, pengembangan talenta, serta penerapan sistem kerja yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan transformasi digital dengan inovasi SDM cenderung memiliki tingkat kesiapan tenaga kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi (Dabić et al., 2023).

Human capital merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Kualitas human capital tidak hanya diukur dari tingkat pendidikan dan keterampilan teknis, tetapi juga dari kemampuan beradaptasi, berinovasi, dan belajar secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kesiapan human capital menjadi faktor penting dalam menghadapi tantangan future of work. Organisasi yang gagal mempersiapkan sumber daya manusianya berisiko mengalami kesenjangan kompetensi (skills gap) yang dapat menghambat produktivitas dan daya saing organisasi (Xu et al., 2024).

Transformasi digital dan inovasi SDM merupakan dua aspek yang semakin penting dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Perkembangan teknologi digital telah mendorong organisasi untuk melakukan berbagai penyesuaian dalam proses kerja, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengembangan kompetensi tenaga kerja. Di sisi lain, inovasi SDM menjadi salah satu strategi yang dapat mendukung peningkatan kemampuan individu maupun organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Namun, masih diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana transformasi digital dan inovasi SDM dalam meningkatkan kesiapan human capital menghadapi Future of Work yang ditandai dengan perkembangan teknologi, otomatisasi, dan perubahan kebutuhan keterampilan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai temuan penelitian terdahulu mengenai transformasi digital dan inovasi SDM dalam meningkatkan kesiapan human capital menghadapi Future of Work. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan human capital yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan tuntutan dunia kerja masa depan.

KAJIAN LITERATUR

Transformasi Digital

Dalam kamus KBBI, pengertian digital yaitu hal yang berkaitan dengan menggunakan komputer atau jaringan internet. Digital merupakan konsep multidimensional yang merujuk pada representasi, pengolahan, dan pertukaran informasi melalui teknologi berbasis data yang memengaruhi cara individu, organisasi, dan masyarakat berinteraksi serta menciptakan nilai (Capone et al., 2024).

Perkembangan teknologi yang mengalami kemajuan pesat membawa kita semua untuk memasuki era digital. Era digital ditandai dengan adanya akses yang begitu cepat dan mudahnya mendapat informasi yang diinginkan dalam hitungan detik, sehingga teknologi yang ada saat ini sangat membantu untuk meringankan segala pekerjaan dan aktivitas manusia. Tidak dapat dipungkiri bahwa era digital memiliki pengaruh besar dalam hidup, karena segala sesuatu bisa dibuat menjadi praktis dan instan, sekaligus membuat kita terlena dengan waktu. Meskipun zaman sudah canggih tapi tidak semua orang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi tersebut (Harry Saptarianto et al., 2024).

Transformasi digital telah membawa perubahan mendasar dalam kehidupan manusia. Pengertian transformasi digital secara umum merupakan proses perubahan organisasi yang didukung oleh penggunaan teknologi untuk menciptakan nilai baru bagi pelanggan dan pemangku kepentingan. Dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, organisasi harus menyesuaikan cara kerja, strategi, dan model bisnis untuk tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan yang terus berkembang (Muhlburger & Krumay, 2024). Transformasi digital digambarkan sebagai perjuangan modern untuk bertahan agar tidak tertinggal. Perubahan ini mengakibatkan transformasi drastis dalam operasional perusahaan (Li et al., 2021).

Dalam konteks Sumber Daya Manusia (SDM), transformasi digital mengacu pada pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi berbagai fungsi manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, komunikasi internal, serta pengelolaan data karyawan.

Inovasi SDM

Ditengah revolusi digital dan transformasi industri, terjadinya perubahan paradigma manajemen sumber daya manusia yang sangat signifikan. Organisasi dituntut untuk terus melakukan inovasi Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini perlu dilakukan jika organisasi ingin terus tetap relevan dan kompetitif. Banyaknya kendala yang dialami perusahaan dalam memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang kompeten menjadi penyebab terjadinya perubahan ini (Akbar Hidayat, 2023).

Inovasi SDM merupakan pengembangan dan penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang inovatif dalam aspek rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, serta penilaian kinerja untuk mendorong kreativitas, pembelajaran, dan kemampuan inovasi organisasi. Inovasi SDM berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta mendukung pencapaian keunggulan kompetitif organisasi di era transformasi digital (Lenart-Gansiniec et al., 2023)

Paauwe (1997) menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan yang mencakup berbagai aspek, termasuk dukungan kesehatan mental, dapat membantu menjaga kondisi fisik dan psikologi karyawan. Hal ini juga dapat menjaga semangat kerja karyawan, mengurangi ketidakhadiran serta meningkatkan produktivitas. Dengan menerapkan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, inklusif, dan berfokus pada karyawan. Dampak yang dapat terjadi adalah meningkatnya kepuasan dan kesejahteraan karyawan, sehingga turut mendukung pencapaian tujuan organisasi (Akbar Hidayat, 2023).

Kesiapan Human Capital

Modal manusia (*human capital*) dan pengaruhnya terhadap kualitas pekerjaan merupakan salah satu topik penting yang banyak dikaji dalam ekonomi tenaga kerja, manajemen sumber daya

manusia, dan manajemen pendidikan. Menurut teori *human capital* yang dikemukakan oleh Becker (1993), investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan produktivitas ekonomi individu serta memberikan hasil yang lebih baik dalam pekerjaan (Congna & Saad, 2025). Selain itu, Hatch dan Dyer (2004) menyatakan bahwa *human capital* bersifat kumulatif, dapat terus berkembang seiring dengan waktu melalui proses pembelajaran dan pengalaman, serta mampu memberikan manfaat atau imbal hasil bagi individu maupun organisasi (Congna & Saad, 2025).

Agar mampu menyesuaikan diri dan tetap berkembang di era yang terus berubah, perusahaan perlu mengetahui dan meningkatkan kesiapan *human capital* (*human capital readiness*) serta membangun budaya digital yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang penting karena dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan nilai, individu serta organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan keunggulan dibandingkan pihak lain (Anshar & Bangun, 2023).

Dalam menyiapkan karyawan yang kompeten, perusahaan perlu mengetahui pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan karyawan, termasuk hard skills dan soft skills, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Anshar & Bangun, 2023). Menurut penelitian (Setyanti et al., 2025), kesiapan *human capital* di era digital memfokuskan pada pengembangan keterampilan (*upskilling* dan *reskilling*), kemampuan adaptasi, literasi digital, serta *workforce agility* untuk mendukung daya saing organisasi secara global. *Human capital* yang berkualitas memungkinkan organisasi lebih tangguh dalam menghadapi perubahan teknologi dan kebutuhan pasar yang terus berkembang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Metode ini dipilih karena mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terdahulu secara komprehensif dan sistematis untuk menjawab tujuan penelitian. Pelaksanaan SLR dalam penelitian ini mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) untuk memastikan proses penelitian berjalan secara transparan dan dapat direplikasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini berasal dari artikel ilmiah yang diperoleh melalui berbagai basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan jurnal ilmiah lainnya. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan. Kata kunci yang digunakan meliputi Transformasi Digital, Inovasi SDM, Human Capital, dan Future of Work.

Kriteria inklusi meliputi artikel yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2021-2026, relevan dengan variabel penelitian, serta tersedia dalam bentuk teks lengkap. Artikel yang tidak sesuai dengan topik, merupakan duplikasi, atau tidak melalui proses peer review dieksklusi dari analisis. Proses seleksi artikel dilakukan berdasarkan tahapan PRISMA yang mencakup identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi. Hasil proses seleksi artikel kemudian dirangkum dalam tabel PRISMA untuk menunjukkan alur pemilihan literatur secara sistematis.

Tabel 1 Proses Seleksi Artikel (PRISMA)

Tahap	Kriteria / Tindakan	Hasil
Identifikasi	Pencarian di Google scholar, Scopus, dan ScienceDirect dengan kata kunci: transformasi digital, inovasi SDM, human capital, future of work	120 artikel teridentifikasi
Penyaringan	Artikel yang duplikat dihapus berdasarkan judul dan abstrak, dibatasi pada publikasi 2021-2026	65 artikel lolos seleksi awal
Kelayakan	Artikel ditelaah berdasarkan full text dan kesesuaian dengan topik utama	30 artikel memenuhi kriteria

Inklusi	Artikel yang memenuhi seluruh kriteria dan digunakan dalam proses sintesi	16 artikel terpilih
---------	---	---------------------

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan sintesis dari 16 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, diperoleh beberapa temuan utama sebagai berikut:

Transformasi Digital dan Kesiapan Human Capital

Kajian literatur menunjukkan bahwa transformasi digital telah mengubah cara pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dalam organisasi. Perubahan ini tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga pergeseran dalam proses kerja dan pengambilan keputusan SDM. (Muhlburger & Krumay, 2024) menjelaskan bahwa transformasi digital adalah proses penciptaan nilai baru melalui penerapan teknologi digital. Dalam praktik SDM, hal ini terlihat dari penggunaan sistem seperti HRIS, kecerdasan buatan (AI), dan pengelolaan berbasis cloud.

Penerapan teknologi tersebut membuat proses SDM menjadi lebih efisien, misalnya dalam rekrutmen yang kini dapat dilakukan lebih cepat dan terukur, pelatihan yang dapat diakses secara fleksibel melalui platform digital, serta evaluasi kinerja yang lebih berbasis data melalui HR analytics. Selain memberikan efisiensi, transformasi digital juga membantu meningkatkan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan masa depan melalui peningkatan literasi digital, kemampuan beradaptasi, dan penguasaan teknologi kerja. Namun demikian, literatur juga menyoroti adanya tantangan berupa perbedaan kemampuan digital antar tenaga kerja.

Transformasi digital tidak hanya memberikan manfaat dalam bentuk efisiensi operasional, tetapi juga mendorong perubahan pola kerja yang lebih adaptif. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan organisasi mengelola informasi secara lebih cepat dan akurat sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan secara efektif. Selain itu, penggunaan berbagai platform digital mendukung peningkatan kolaborasi antar karyawan serta mempercepat pertukaran informasi dalam organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Inovasi SDM dan Kesiapan Human Capital

Hasil kajian menunjukkan bahwa pembaruan dalam praktik pengelolaan SDM menjadi hal penting dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Inovasi SDM mencakup perubahan pada proses rekrutmen, pelatihan, sistem kompensasi, hingga evaluasi kinerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan saat ini. Inovasi SDM diarahkan untuk memperkuat kreativitas, proses pembelajaran organisasi, serta kemampuan SDM dalam beradaptasi terhadap perubahan (Lenart-Gansinieć et al., 2023).

Dalam praktiknya, inovasi SDM terlihat pada penerapan sistem kerja fleksibel, kerja jarak jauh, serta penggunaan analisis data dalam pengambilan keputusan SDM. Perubahan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mendorong keterlibatan karyawan menjadi lebih tinggi karena sistem kerja lebih terbuka dan kolaboratif. Keberhasilan inovasi SDM sangat dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam menerima perubahan serta lingkungan kerja yang mendukung.

Inovasi SDM menjadi salah satu strategi yang dapat membantu organisasi menghadapi tantangan perubahan teknologi dan persaingan global. Melalui penerapan program pengembangan kompetensi, organisasi dapat meningkatkan kemampuan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa depan. Selain itu, inovasi SDM juga mendorong terciptanya budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan sehingga karyawan lebih siap menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Kesiapan Human Capital Menghadapi Future of Work

Literatur menunjukkan bahwa kesiapan human capital menjadi aspek penting dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin dipengaruhi oleh teknologi dan otomatisasi. Kesiapan human capital mencakup kemampuan literasi digital, adaptasi terhadap perubahan, serta pengembangan kompetensi melalui pembelajaran berkelanjutan seperti upskilling dan reskilling (Setyanti et al., 2025).

Tenaga kerja yang siap menghadapi masa depan pekerjaan tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan non-teknis seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kemampuan bekerja secara kolaboratif dalam lingkungan digital. Transformasi digital dan inovasi SDM memiliki peran dalam mendukung kesiapan tersebut melalui penyediaan sistem pembelajaran yang lebih modern serta pengelolaan SDM yang lebih responsif terhadap kebutuhan kompetensi.

Kesiapan human capital tidak hanya ditentukan oleh penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan. Perkembangan teknologi yang berlangsung secara cepat menuntut tenaga kerja untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan. Selain itu, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi menjadi kompetensi yang semakin dibutuhkan dalam menghadapi future of work. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan dukungan yang memadai agar karyawan mampu mengembangkan kompetensi tersebut secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dan inovasi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan human capital dalam menghadapi perubahan dunia kerja masa depan (future of work).

Pertama, transformasi digital berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM melalui pemanfaatan teknologi seperti HRIS, Artificial Intelligence (AI), dan HR analytics yang mendukung proses rekrutmen, pelatihan, serta evaluasi kinerja berbasis data.

Kedua, inovasi SDM berperan dalam menciptakan sistem pengelolaan SDM yang lebih adaptif, fleksibel, dan berbasis kompetensi melalui praktik seperti upskilling, reskilling, flexible working, dan pengembangan talenta.

Ketiga, transformasi digital dan inovasi SDM secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk kesiapan human capital, khususnya dalam peningkatan literasi digital, kemampuan adaptasi, serta pengembangan keterampilan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil kajian literatur, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Organisasi perlu mempercepat implementasi transformasi digital dalam pengelolaan SDM serta mengembangkan inovasi SDM yang mendukung fleksibilitas dan efisiensi kerja. (2) HR perlu meningkatkan pengembangan kompetensi digital karyawan melalui program pelatihan, upskilling, dan reskilling secara berkelanjutan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa depan. (3) Karyawan perlu meningkatkan literasi digital, kemampuan adaptasi, serta soft skills seperti critical thinking, problem solving, dan kolaborasi dalam lingkungan kerja digital. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model integratif ini secara empiris menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar Hidayat, W. G. P. (2023). Innovation in Human Resource Management to Create a Better Work Environment and Contribute to Organizational Success: A Systematic Literature Review. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 6(6), 1176–1184. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v6i6.188>

- Anshar, C., Yuni, M., & Bangun, R. (2023). *International Journal of Current Science Research and Review Identifying Human Capital Readiness and Digital Culture toward Employee Performance in Facing Industry 4.0: Case of Pt Perusahaan Listrik Negara Province X*. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i7-57>
- Capone, L., Rocchi, M., & Bertolaso, M. (2024). Rethinking “digital”: a genealogical enquiry into the meaning of digital and its impact on individuals and society. *AI and Society*, 39(5), 2285–2295. <https://doi.org/10.1007/s00146-023-01687-0>
- Congna, H., & Saad, N. (2025). The impact of human capital on employment quality: a scoping review. *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2552352>
- Dabic, M., Maley, J. F., Svarc, J., & Pocek, J. (2023). Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353>
- Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159–1197. <https://doi.org/10.1111/joms.12639>
- Harry Saptarianto, Shelvi Deviani, Syamas Isti Anah, & Indah Noviyanti. (2024). Menghadapi Tantangan Era Digital, Strategi Integrasi Media Sosial, Literasi Digital dan Inovasi Bisnis. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 128–139. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.955>
- Le Blanc, P., Ulfert, A. S., Peeters, M., Rispens, S., & Scherer, S. (2024). How emerging technologies shape the future of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 115–119. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2324937>
- Lenart-Gansiniec, R., Sypniewska, B. A., & Chen, J. (2023). Innovation-driven human resource management practices: A systematic review, integrative framework, and future research directions. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 19(2), 7–56. <https://doi.org/10.7341/20231921>
- Li, L., Su, F., Zhang, W., & Mao, J. Y. (2021). Digital transformation by SME entrepreneurs: A capability perspective. *Information Systems Journal*, 28(6), 1129–1157. <https://doi.org/10.1111/isj.12153>
- Muhlburger, M., & Krumay, B. (2024). Towards a context-sensitive conceptualisation of digital transformation. *Journal of Information Technology*, 39(4), 716–731. <https://doi.org/10.1177/02683962231219514>
- Page, M. J., et al. (2021). *The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews*. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Setyanti, S. W. L. H., Faliza, N., & Rustandy, A. (2025). Human Capital in the Digital Age: Navigating Talent Retention and Upskilling Strategies for Global Competitiveness. *Journal of Economics and Management Sciences*, 65–70. <https://doi.org/10.37034/jems.v7i3.88>
- Suparmi, S., & Suprpti, S. (2026). The Effect of Digital Transformation and Digital Leadership on Talent Management Practices and Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 14(2), 1889–1902. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v14i2.4880>
- World Economic Forum. (2022). The future of jobs report 2020 world economic forum. *The Future of Jobs Report*, (October), 1163. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>

Xu, L., Zhou, Y., & Chen, L. (2024). Digital Transformation and Breakthrough Innovation in Chinese Manufacturing Firms: Based on Ability-Motivation-Opportunity (AMO) Framework of Human Capital. *SAGE Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241264348>