



## Future Of Work Dan Fleksibilitas

Erick Suzana<sup>1</sup>; Eva Nurul Janah<sup>2</sup>; Eric Geovani Darmawan<sup>3</sup> ; Winni Andjarsari<sup>4</sup>

Program Pascasarjana Universitas Pamulang,

[ericksmmunpam@gmail.com](mailto:ericksmmunpam@gmail.com); [evanuruljanah46@gmail.com](mailto:evanuruljanah46@gmail.com); [ericgeovanidarmawan@gmail.com](mailto:ericgeovanidarmawan@gmail.com);  
[winniandj@gmail.com](mailto:winniandj@gmail.com); [basori.2524@gmail.com](mailto:basori.2524@gmail.com)

**Abstract.** The rapid development of digital technologies, including Artificial Intelligence (AI), big data, cloud computing, and automation, has transformed organizational operations and workforce management, leading to the emergence of the future of work. In this environment, human capital has become a key driver of organizational competitiveness. This study uses a descriptive qualitative approach based on literature reviews, international reports, and case studies to examine the role of innovation and sustainability in strengthening human capital and their implications for human resource management. The findings show that human capital can be enhanced through digital upskilling, continuous learning, and a culture of innovation. Sustainability also contributes through employee well-being, green skills development, and workforce inclusivity. The future of work is characterized by hybrid and remote work models, the growth of the gig economy, and increased human-AI collaboration. Therefore, organizations must adapt HR strategies to address these changes. In conclusion, strengthening human capital through innovation and sustainability is essential for supporting digital transformation, long-term value creation, and organizational sustainability. Organizations should invest in lifelong learning, digital leadership, ESG integration, HR technologies, and cross-sector collaboration.

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

**Abstrak.** Perkembangan pesat teknologi digital, termasuk Artificial Intelligence (AI), big data, komputasi awan (cloud computing), dan otomatisasi, telah mengubah cara organisasi beroperasi dan mengelola tenaga kerja, sehingga melahirkan konsep masa depan dunia kerja (future of work). Dalam konteks ini, modal manusia (human capital) menjadi faktor utama yang menentukan daya saing organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui kajian literatur, laporan internasional, dan studi kasus untuk mengkaji peran inovasi dan keberlanjutan dalam memperkuat modal manusia serta implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal manusia dapat ditingkatkan melalui peningkatan keterampilan digital (digital upskilling), pembelajaran berkelanjutan, dan pengembangan budaya inovasi. Keberlanjutan juga berkontribusi melalui peningkatan kesejahteraan karyawan, pengembangan keterampilan hijau (green skills), dan penciptaan tenaga kerja yang inklusif.

Masa depan dunia kerja ditandai oleh penerapan model kerja hibrida dan jarak jauh, pertumbuhan ekonomi *gig* (*gig economy*), serta meningkatnya kolaborasi antara manusia dan AI. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan tersebut.

Kesimpulannya, penguatan modal manusia melalui inovasi dan keberlanjutan merupakan langkah penting untuk mendukung transformasi digital, menciptakan nilai jangka panjang, dan mewujudkan keberlanjutan organisasi. Organisasi perlu berinvestasi pada pembelajaran sepanjang hayat, kepemimpinan digital, integrasi prinsip ESG, pemanfaatan teknologi SDM, serta kolaborasi lintas sektor.

**Kata Kunci:** Transformasi Digital; Masa Depan Dunia Kerja; Peningkatan Keterampilan Digital; Modal Manusia; Inovasi; Keberlanjutan.

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital seperti Artificial Intelligence (AI), big data, cloud computing, Internet of Things (IoT), dan otomatisasi telah mengubah cara organisasi menjalankan bisnis dan mengelola sumber daya manusia (SDM). Perubahan ini melahirkan konsep *future of work*, yang ditandai dengan pola kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi, seperti kerja hibrida, kerja jarak jauh, dan berkembangnya *gig economy*.

Dalam menghadapi transformasi tersebut, organisasi tidak hanya perlu berinvestasi pada teknologi, tetapi juga pada pengembangan *human capital*. SDM kini dipandang sebagai aset strategis dan modal intelektual yang menentukan produktivitas, daya saing, serta keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan talenta, budaya inovasi, dan kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi di era digital.

Selain digitalisasi, organisasi juga menghadapi tuntutan untuk menerapkan prinsip keberlanjutan melalui pendekatan *Sustainable Human Resource Management* (Sustainable HRM) dan *Green Human Resource Management* (Green HRM). Pendekatan ini menekankan kesejahteraan karyawan, pengembangan *green skills*, keberagaman, dan kontribusi SDM terhadap tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Di era disrupsi, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan mampu terus belajar. Program *reskilling* dan *upskilling*, serta pemanfaatan teknologi SDM seperti HRIS, HR Analytics, *e-recruitment*, dan *e-learning*, menjadi strategi penting untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan dalam menghadapi transformasi digital dan *future of work*. Kajian difokuskan pada peran inovasi dalam pengembangan SDM, integrasi prinsip keberlanjutan dalam manajemen SDM, serta implikasinya terhadap strategi pengelolaan tenaga kerja modern.

## KAJIAN LITERATUR

### 1. SDM sebagai Aset Strategis

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. (Hasibuan 2019) menjelaskan bahwa SDM bukan hanya faktor produksi, tetapi juga modal intelektual yang mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil, penilaian kinerja yang objektif, serta memberikan jaminan kesejahteraan agar tercipta loyalitas, motivasi, dan produktivitas kerja yang tinggi.

Pandangan tersebut diperkuat oleh (Rivai 2018) yang menyatakan bahwa SDM merupakan investasi jangka panjang yang harus dikelola melalui pendekatan talent management, pengembangan karier, dan retensi karyawan. Organisasi yang mampu mempertahankan dan mengembangkan talenta terbaik akan memiliki daya saing yang lebih kuat dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

(Mangkunegara 2017) menambahkan bahwa kualitas SDM menjadi faktor utama yang menentukan produktivitas organisasi. Kompetensi, motivasi, serta kesempatan pengembangan karier berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, (Marwansyah 2016)

menegaskan bahwa pengelolaan SDM harus terintegrasi dengan strategi organisasi agar mampu menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

(Priansa 2021) juga menekankan bahwa SDM harus dipandang sebagai mitra strategis organisasi yang berperan dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan perusahaan.

## **2. Humanisasi Organisasi**

Humanisasi organisasi merupakan pendekatan yang menempatkan manusia sebagai pusat dalam pengelolaan organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, kesejahteraan, dan hubungan kerja yang harmonis.

Menurut (Hasibuan 2019), manajemen SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi melalui komunikasi terbuka dan perlakuan yang adil terhadap karyawan.

Dalam era transformasi digital, humanisasi organisasi menjadi semakin penting. (Sutrisno 2020) menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menjaga kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Teknologi harus digunakan sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas kerja tanpa menghilangkan aspek kemanusiaan.

(Mira dkk. 2023) menegaskan bahwa transformasi SDM harus mengintegrasikan nilai-nilai seperti keadilan, partisipasi, dan kesejahteraan agar perubahan organisasi dapat berlangsung secara berkelanjutan. Sementara itu, (Setiawan 2022) menyatakan bahwa budaya kerja yang sehat harus tetap mengedepankan etika, empati, dan kesejahteraan karyawan meskipun organisasi semakin terdigitalisasi.

## **3. Kesejahteraan, Motivasi, dan Produktivitas SDM**

Kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas merupakan tiga aspek yang saling berkaitan dalam manajemen SDM. (Hasibuan 2019) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan yang diwujudkan melalui kompensasi yang layak, tunjangan, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

(Mangkunegara 2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja terdiri atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan kerja, penghargaan, dan pencapaian pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari kompensasi, promosi, dan pengakuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik.

(Sutrisno 2020) menambahkan bahwa kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga kesejahteraan fisik, mental, dan sosial. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan secara menyeluruh akan lebih mampu membangun komitmen dan loyalitas tenaga kerja. Selain itu, (Wibowo 2017) menjelaskan bahwa sistem manajemen kinerja berbasis hasil (outcome-based performance) dapat meningkatkan keterlibatan karyawan karena mereka memahami kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kesejahteraan dan motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas yang berkelanjutan.

## **4. Pengembangan Kompetensi dan Talent Management Berkelanjutan**

Pengembangan kompetensi merupakan investasi jangka panjang yang diperlukan untuk menjaga daya saing organisasi. (Rivai 2018) menjelaskan bahwa talent management berkelanjutan mencakup proses identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan yang memiliki potensi tinggi. Organisasi perlu menyediakan jalur karier yang jelas, program pelatihan, mentoring, dan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan.

(Mangkunegara 2017) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sarana utama dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Sementara itu, (Marwansyah 2016) menekankan bahwa pengembangan kompetensi harus menjadi bagian dari strategi organisasi agar SDM mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan bisnis.

Dalam menghadapi era digital dan Revolusi Industri 4.0, (Dwiputrianti 2022) memperkenalkan konsep talent agility, yaitu kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan cepat

terhadap perubahan lingkungan kerja. (Muliawaty 2022) menegaskan pentingnya program reskilling dan upskilling agar tenaga kerja tetap relevan di tengah perkembangan teknologi. (Syifa 2023) dan (Alwy 2023) menambahkan bahwa pemanfaatan teknologi seperti e-learning, HR analytics, dan HRIS dapat mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan dan lebih efektif.

## **5. Transformasi Digital dan MSDM Modern**

Transformasi digital telah mengubah paradigma pengelolaan SDM dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis. (Rivai 2018) menjelaskan bahwa teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen, pengembangan karier, dan retensi karyawan. Dengan dukungan teknologi digital, organisasi dapat mengelola SDM secara lebih efisien dan berbasis data.

(Sutrisno 2020) menegaskan bahwa transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi, tetapi juga perubahan budaya kerja, pola pikir, dan nilai organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan inovatif agar mampu beradaptasi dengan perubahan.

(Dwiputrianti 2022) menjelaskan bahwa perkembangan remote working, hybrid working, dan gig economy mendorong organisasi untuk mengembangkan strategi MSDM yang lebih adaptif. (Syifa 2023) menambahkan bahwa penerapan Human Resource Information System (HRIS), e-recruitment, HR analytics, dan e-learning dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pengambilan keputusan. (Alwy 2023) juga menegaskan bahwa praktisi HR modern harus mampu mengintegrasikan teknologi, data, dan budaya kerja digital untuk meningkatkan keterlibatan karyawan serta efektivitas organisasi.

## **6. Keberlanjutan dalam Manajemen SDM**

Konsep keberlanjutan dalam MSDM menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. (Hasibuan 2019) menjelaskan bahwa keadilan dan kesejahteraan karyawan merupakan fondasi utama dalam menciptakan loyalitas dan komitmen yang mendukung keberlanjutan organisasi.

(Rivai 2018) menekankan bahwa keberlanjutan organisasi dapat dicapai melalui talent management yang terintegrasi dengan strategi bisnis. (Mangkunegara 2017) dan (Marwansyah 2016) juga menyatakan bahwa pelatihan, pengembangan kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan merupakan faktor utama yang menentukan keberlanjutan produktivitas organisasi.

Dalam perspektif yang lebih luas, (Mira dkk. 2023) mengaitkan keberlanjutan SDM dengan penerapan prinsip ESG (Environmental, Social, and Governance) dan SDGs (Sustainable Development Goals). Pendekatan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan.

## **7. Integrasi SDM, Inovasi, dan Keberlanjutan**

Literatur menunjukkan bahwa SDM, inovasi, dan keberlanjutan merupakan tiga elemen yang saling terkait dalam organisasi modern. SDM yang kompeten dan adaptif menjadi pendorong utama inovasi organisasi, sedangkan inovasi menjadi sarana untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

(Priansa 2021) menjelaskan bahwa integrasi antara talent management, digitalisasi HR, dan budaya kerja adaptif memungkinkan organisasi meningkatkan produktivitas sekaligus mempertahankan talenta terbaik. (Dwiputrianti 2022) menambahkan bahwa inovasi dalam pengelolaan SDM, seperti penggunaan Digital HR dan HR Analytics, menjadi instrumen penting dalam menghadapi tantangan masa depan.

(Mira dkk. 2023) menegaskan bahwa integrasi prinsip ESG dan SDGs ke dalam pengelolaan SDM dapat memperkuat kontribusi organisasi terhadap pembangunan berkelanjutan.

Sementara itu, konsep Green HRM yang dikemukakan oleh (Zebua 2023) dan (Ali Syariel 2023) menunjukkan bahwa praktik SDM modern harus mendukung keberlanjutan lingkungan melalui green recruitment, green training, green performance management, dan green reward system.

Secara keseluruhan, integrasi SDM, inovasi, transformasi digital, dan keberlanjutan menjadi fondasi utama dalam membangun organisasi yang adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan di era modern.

## TUJUAN PENELITIAN

### A. Tujuan Umum

Menganalisis penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan dalam menghadapi transformasi digital dan *future of work* guna meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

### B. Tujuan Khusus

1. Menganalisis peran *human capital* sebagai aset strategis dalam mendukung produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif organisasi.
2. Mengkaji peran inovasi, termasuk *digital upskilling*, *reskilling*, pembelajaran berkelanjutan, dan pemanfaatan teknologi SDM dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja.
3. Menganalisis penerapan prinsip keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan kesejahteraan karyawan, pengembangan *green skills*, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan humanis.
4. Mengidentifikasi implikasi *future of work*, seperti kerja hibrida, kerja jarak jauh, *gig economy*, dan kolaborasi manusia-AI terhadap strategi pengelolaan SDM modern.
5. Mengkaji integrasi inovasi, transformasi digital, dan keberlanjutan dalam praktik manajemen sumber daya manusia untuk mendukung keberlangsungan organisasi jangka panjang.
6. Merumuskan strategi penguatan *human capital* yang adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja digital.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** dengan metode **studi literatur (library research)**. Pendekatan ini dipilih untuk memahami dan menganalisis secara mendalam konsep penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan dalam menghadapi transformasi digital dan *future of work*.

### A. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan **data sekunder** yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku-buku Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), jurnal ilmiah nasional dan internasional, laporan lembaga, serta dokumen relevan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

### B. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui **studi dokumentasi**, yaitu dengan menelaah, membaca, dan mengkaji literatur yang relevan dengan fokus penelitian, khususnya yang berkaitan dengan human capital, inovasi, keberlanjutan, dan transformasi digital dalam MSDM.

### C. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan **analisis isi (content analysis)**, **analisis tematik**, dan **sintesis konseptual**. Tahapan analisis meliputi:

1. Mengidentifikasi konsep-konsep utama dari literatur yang dikaji.
2. Mengelompokkan data berdasarkan tema seperti inovasi, keberlanjutan, dan *future of work*.
3. Menganalisis keterkaitan antar konsep untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif.
4. Menyimpulkan hasil kajian dalam bentuk sintesis teoritis mengenai penguatan *human capital*.

#### D. Validitas Data

Keabsahan data diperoleh melalui **triangulasi sumber**, yaitu membandingkan dan mengintegrasikan berbagai literatur dari penulis dan sumber yang berbeda untuk memastikan konsistensi dan validitas informasi.

#### HASIL PENELITIAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa *human capital* memiliki peran yang sangat penting sebagai aset strategis dalam menghadapi transformasi digital dan *future of work*. Perubahan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), big data, cloud computing, dan otomatisasi telah menggeser fokus manajemen SDM dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, inovasi, dan keberlanjutan organisasi.

Pertama, penguatan *human capital* sangat dipengaruhi oleh inovasi dalam pengelolaan SDM, terutama melalui *digital upskilling*, *reskilling*, pembelajaran berkelanjutan, serta pemanfaatan teknologi seperti HRIS, HR analytics, dan e-learning. Inovasi ini memungkinkan organisasi meningkatkan efektivitas pengelolaan talenta, mempercepat pengambilan keputusan berbasis data, serta meningkatkan daya saing tenaga kerja di era digital.

Kedua, aspek keberlanjutan terbukti menjadi faktor penting dalam pengembangan *human capital*. Implementasi *Sustainable Human Resource Management* dan *Green HRM* berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, pengembangan *green skills*, serta terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan beretika. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga pada keseimbangan aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Ketiga, *future of work* membawa perubahan signifikan dalam pola kerja organisasi, seperti penerapan sistem kerja hibrida, kerja jarak jauh, *gig economy*, serta meningkatnya kolaborasi antara manusia dan teknologi (AI). Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang adaptif, fleksibel, dan memiliki kemampuan pembelajaran berkelanjutan.

Keempat, integrasi antara inovasi dan keberlanjutan menghasilkan model pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan berorientasi jangka panjang. Organisasi yang mampu menggabungkan kedua aspek tersebut cenderung lebih siap dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis global, sekaligus mampu mempertahankan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan merupakan strategi kunci dalam menghadapi transformasi digital. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi, tetapi juga mendukung terciptanya nilai jangka panjang dan keberlanjutan organisasi di era *future of work*.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

##### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa penguatan *human capital* merupakan faktor kunci dalam menghadapi transformasi digital dan *future of work*. Perubahan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), big data, cloud computing, dan otomatisasi telah menggeser peran SDM menjadi aset strategis yang menentukan daya saing organisasi.

Penguatan *human capital* dapat dilakukan melalui inovasi dalam pengelolaan SDM, seperti *digital upskilling*, *reskilling*, pembelajaran berkelanjutan, serta pemanfaatan teknologi seperti HRIS dan HR analytics. Selain itu, penerapan prinsip keberlanjutan melalui *Sustainable HRM* dan *Green HRM* berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, inklusivitas, serta pengembangan *green skills*.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa *future of work* ditandai oleh fleksibilitas pola kerja seperti kerja hibrida, kerja jarak jauh, *gig economy*, serta meningkatnya kolaborasi antara manusia dan AI. Oleh karena itu, integrasi antara inovasi dan keberlanjutan menjadi strategi utama dalam membangun organisasi yang adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan.

## SARAN

1. Organisasi perlu meningkatkan investasi pada pengembangan *human capital* melalui program *reskilling* dan *upskilling* secara berkelanjutan untuk menghadapi perubahan teknologi.
2. Manajemen SDM disarankan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital seperti HRIS, HR analytics, dan e-learning guna meningkatkan efektivitas pengelolaan talenta.
3. Penerapan prinsip keberlanjutan dalam MSDM perlu diperkuat melalui kebijakan *Sustainable HRM* dan *Green HRM* yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dan tanggung jawab sosial lingkungan.
4. Organisasi perlu membangun budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif agar mampu menghadapi dinamika *future of work*.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris (kuantitatif atau mixed methods) agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai pengaruh inovasi dan keberlanjutan terhadap kinerja *human capital*.

## DAFTAR PUSTAKA

- (Ali Syariel. 2023). Green Human Resource Management dan keberlanjutan organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- (Alwy, M. 2023). Human resource management di era digital: Integrasi teknologi dan pengelolaan SDM modern. Jakarta: Rajawali Pers.
- (Dwiputrianti, S. 2022). Talent agility dan transformasi SDM pada era Revolusi Industri 4.0. Jakarta: Kencana.
- (Hasibuan, M. S. P. 2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- (Mangkunegara, A. A. A. P. 2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- (Marwansyah. 2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi kedua). Bandung: Alfabeta.
- (Mira, A., dkk. 2023). Transformasi sumber daya manusia berbasis ESG dan SDGs dalam organisasi modern. Jakarta: Prenadamedia Group.
- (Muliawaty, L. 2022). Reskilling dan upskilling tenaga kerja dalam menghadapi transformasi digital. Bandung: CV Pustaka Setia.
- (Priansa, D. J. 2021). Perencanaan dan pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- (Rivai, V. 2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ketiga). Jakarta: Rajawali Pers.
- (Setiawan, A. 2022). Budaya kerja digital dan humanisasi organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- (Sutrisno, E. 2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- (Syifa, N. 2023). Digital HR, HR analytics, dan pengembangan kompetensi berbasis teknologi. Jakarta: Salemba Empat.
- (Wibowo. 2017). Manajemen kinerja (Edisi kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- (Zebua, Y. 2023). Green HRM: Strategi pengelolaan SDM berkelanjutan. Medan: Yayasan Kita Menulis.