



Transformasi *Human Capital* Digital Berbasis Inovasi Berkelanjutan Dalam Menghadapi Era *Future Of Work*

Laurensius Lamech, Demy Dila Febrianti, Fitri Amalia, Rizki Nawangsari, Ilyasa

Universitas Pamulang

email: laurensiuslamech@gmail.com ; demydilafeb@gmail.com ; fitriamalia1212@gmail.com ;
rizkinawangsari3@gmail.com ; ilyasay689@gmail.com

Abstrak, Transformasi digital telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia dari fungsi administratif menuju fungsi strategis yang berperan dalam mendorong inovasi, daya saing, dan keberlanjutan organisasi. Perkembangan Artificial Intelligence, Big Data, otomatisasi, gig economy, dan future of work menuntut organisasi untuk memperkuat human capital digital melalui peningkatan kompetensi, literasi teknologi, kepemimpinan adaptif, budaya pembelajaran, serta sistem manajemen talenta berbasis data. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi penguatan human capital digital berbasis inovasi berkelanjutan dalam menghadapi dinamika future of work. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui kajian literatur terhadap artikel-artikel yang membahas human capital, transformasi digital, kepemimpinan digital, manajemen talenta, dan pembangunan berkelanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa human capital digital menjadi faktor kunci dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing. Penguatan human capital tidak cukup hanya melalui pelatihan teknis, tetapi perlu dilakukan secara sistemik melalui integrasi people, process, dan technology. Selain itu, kepemimpinan digital yang humanis dan adaptif dibutuhkan agar teknologi tidak hanya menjadi alat efisiensi, tetapi juga sarana pemberdayaan manusia. Dengan demikian, human capital digital berbasis inovasi berkelanjutan menjadi fondasi penting bagi organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi dan perubahan dunia kerja masa depan.

Kata kunci: Human Capital Digital, Inovasi Berkelanjutan, Transformasi Digital, Future Of Work, Kepemimpinan Adaptif.

Abstract, Digital transformation has shifted human resource management from an administrative function into a strategic function that supports innovation, competitiveness, and organizational sustainability. The development of Artificial Intelligence, Big Data, automation, gig economy, and the future of work requires organizations to strengthen digital human capital through competency development, technological literacy, adaptive leadership, learning culture, and data-driven talent management systems. This article aims to analyze strategies for strengthening digital human capital based on sustainable innovation in facing the dynamics of the future of work. This study applies a descriptive qualitative method through literature review of articles discussing human capital, digital transformation, digital leadership, talent management, and sustainable development. The findings indicate that digital human capital is a key factor in building adaptive, innovative, and competitive organizations. Strengthening human capital should not only rely on technical

training but must be conducted systematically through the integration of people, process, and technology. Furthermore, humanistic and adaptive digital leadership is needed to ensure that technology functions not merely as an efficiency tool but also as a means of human empowerment. Therefore, sustainable innovation-based digital human capital becomes a crucial foundation for organizations in facing technological disruption and future work transformation.

Keywords: *Digital Human Capital, Sustainable Innovation, Digital Transformation, Future Of Work, Adaptive Leadership.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi realitas yang tidak dapat dihindari oleh organisasi modern. Perkembangan teknologi seperti Artificial Intelligence, Big Data, Internet of Things, otomatisasi, dan sistem kerja digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, mengambil keputusan, mengelola talenta, dan membangun keunggulan kompetitif. Dalam situasi ini, organisasi tidak lagi cukup hanya memiliki teknologi canggih. Organisasi juga harus memiliki sumber daya manusia yang mampu memahami, mengadopsi, mengelola, dan mengembangkan teknologi tersebut secara produktif.

Human capital menjadi isu sentral karena keberhasilan transformasi digital sangat ditentukan oleh kualitas manusia di dalam organisasi. Modal manusia tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga pengetahuan, kreativitas, kemampuan adaptif, nilai, pengalaman, dan kapasitas inovatif individu. Kajian terdahulu menegaskan bahwa human capital bukan sekadar pendukung teknologi, melainkan penggerak utama inovasi, efisiensi, daya saing, dan keberlanjutan organisasi. Pengembangan kompetensi digital, budaya organisasi yang responsif, serta sistem manajemen SDM berbasis teknologi terbukti berperan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.

Perubahan dunia kerja juga semakin kompleks dengan munculnya future of work. Konsep ini menunjukkan terjadinya pergeseran pola kerja dari sistem kerja konvensional menuju sistem yang lebih fleksibel, digital, kolaboratif, dan berbasis hasil. Organisasi dituntut untuk mengembangkan tenaga kerja yang memiliki literasi digital, kemampuan kolaborasi, kreativitas, serta adaptabilitas terhadap perubahan teknologi. Kajian mengenai strategi human capital pada era digitalisasi menjelaskan bahwa AI, Big Data, gig economy, dan future of work telah mengubah model bisnis sekaligus mendefinisikan ulang kompetensi dan peran manusia dalam ekosistem kerja modern.

Namun, transformasi digital juga membawa tantangan serius. Di satu sisi, teknologi membuka peluang efisiensi, personalisasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Di sisi lain, teknologi juga memunculkan risiko bias algoritma, ketimpangan literasi digital, disrupsi pekerjaan rutin, serta potensi eksklusi bagi tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan digital memadai. Human capital digital menjadi penting karena tenaga kerja masa depan harus mampu bekerja berdampingan dengan teknologi, bukan sekadar menjadi pengguna pasif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini membahas strategi transformasi human capital digital berbasis inovasi berkelanjutan dalam menghadapi era future of work. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana organisasi dapat membangun manusia yang adaptif, inovatif, produktif, dan berdaya saing tanpa kehilangan aspek human touch dalam proses transformasi digital.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Human Capital Digital

Human capital digital merupakan pengembangan dari konsep human capital yang menekankan pentingnya kompetensi manusia dalam menghadapi perubahan teknologi. Human capital digital tidak hanya merujuk pada kemampuan menggunakan perangkat digital, tetapi juga mencakup literasi data, berpikir kritis, kreativitas, pemecahan masalah, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan.

Dalam konteks ekonomi digital, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu daya saing. Human capital digital berfungsi sebagai penghubung antara kemajuan teknologi dan transformasi pasar tenaga kerja. Kajian tentang human capital digital menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan digital, literasi teknologi, dan kemampuan adaptif berkontribusi terhadap produktivitas, mobilitas kerja, dan daya saing ekonomi. Namun, kajian tersebut juga menegaskan bahwa kesenjangan akses pendidikan dan pelatihan digital dapat memperlebar ketimpangan pasar tenaga kerja apabila tidak diantisipasi melalui kebijakan upskilling dan reskilling yang inklusif.

2.2 Transformasi Digital dan Future of Work

Transformasi digital bukan hanya persoalan penggunaan teknologi, tetapi perubahan menyeluruh dalam proses, budaya, struktur, dan strategi organisasi. Future of work menggambarkan dunia kerja masa depan yang semakin dipengaruhi oleh otomatisasi, kerja hibrida, gig economy, digital platform, dan kolaborasi manusia-mesin.

Dalam future of work, ukuran produktivitas tidak lagi hanya didasarkan pada jam kerja, tetapi pada hasil, nilai tambah, inovasi, dan dampak kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem kerja yang lebih fleksibel, inklusif, dan berbasis kompetensi. Kajian strategi human capital pada era digitalisasi menegaskan bahwa organisasi perlu beralih dari pengukuran berbasis jam kerja menuju outcome-based management yang menilai hasil dan dampak kerja. Selain itu, literasi digital, kemampuan adaptif, dan kreativitas menjadi kunci agar tenaga kerja tetap relevan di tengah disrupti teknologi.

2.3 Kepemimpinan Digital dan Adaptif

Kepemimpinan digital merupakan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan organisasi melalui pemanfaatan teknologi, pengambilan keputusan berbasis data, serta pengembangan budaya kerja yang adaptif. Kepemimpinan digital tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga kemampuan membangun kepercayaan, mengurangi resistensi, dan menjaga kesejahteraan psikologis pegawai.

Kajian tentang kepemimpinan digital dalam era Artificial Intelligence menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam transformasi modal manusia. Pemimpin digital mendorong pengembangan keterampilan adaptif, pengambilan keputusan berbasis data, serta kolaborasi antara manusia dan teknologi. Transformasi ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan perubahan budaya dan struktur organisasi.

Selain itu, kepemimpinan yang empatik menjadi semakin penting. Dalam proses transformasi digital, sebagian pegawai dapat mengalami kecemasan karena merasa tertinggal atau khawatir pekerjaannya tergantikan teknologi. Pemimpin yang mampu memberikan pelatihan, komunikasi, dan dukungan emosional dapat mempercepat adaptasi pegawai terhadap teknologi baru.

2.4 Manajemen Talenta Berbasis Digital

Manajemen talenta merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan individu sesuai kompetensi dan potensi mereka. Dalam era digital, manajemen talenta perlu didukung oleh sistem berbasis data agar keputusan terkait pengembangan karier, pelatihan, rotasi, dan promosi lebih objektif.

Kajian mengenai strategi digital dan kepemimpinan adaptif menunjukkan bahwa penguatan manajemen talenta memerlukan sinergi antara Digital Talent Management System, kepemimpinan adaptif, komunikasi internal terbuka, dan budaya pembelajaran berkelanjutan. Strategi tersebut dapat menciptakan ekosistem pengelolaan SDM yang transparan, inovatif, dan berbasis kompetensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode kajian literatur. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis konsep, pola, dan strategi penguatan human capital digital dalam konteks transformasi digital dan future of work.

Sumber data dalam artikel ini berasal dari artikel-artikel ilmiah terlampir yang membahas human capital, transformasi digital, kepemimpinan digital, manajemen talenta, AI, Big Data, gig economy, future of work, dan pembangunan berkelanjutan. Data dianalisis melalui tahapan reduksi, kategorisasi tema, sintesis konseptual, dan penarikan kesimpulan.

Tema utama yang dianalisis meliputi:

1. Peran Human Capital Dalam Daya Saing Organisasi;
2. Penguatan Human Capital Digital;
3. Kepemimpinan Digital Dan Adaptif;
4. Manajemen Talenta Berbasis Data;
5. Future Of Work Dan Kebutuhan Kompetensi Masa Depan;
6. Inovasi Berkelanjutan Dalam Pengelolaan Sdm.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Human Capital Digital sebagai Fondasi Daya Saing Organisasi

Hasil kajian menunjukkan bahwa human capital digital menjadi fondasi utama bagi organisasi dalam menghadapi perubahan digital. Daya saing organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh aset fisik, modal finansial, atau teknologi yang dimiliki, tetapi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola manusia sebagai sumber inovasi.

Human capital digital memungkinkan organisasi untuk lebih cepat merespons perubahan pasar, memanfaatkan teknologi secara strategis, dan menciptakan nilai tambah berkelanjutan. Organisasi yang memiliki SDM adaptif akan lebih mudah mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja. Sebaliknya, organisasi yang hanya berinvestasi pada teknologi tanpa memperkuat kompetensi manusia berisiko mengalami transformasi yang bersifat kosmetik: terlihat digital, tetapi belum benar-benar adaptif.

Dalam konteks ini, human capital harus dipahami sebagai aset strategis. Pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan nilai individu menjadi sumber daya tak berwujud yang dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi organisasi. Kajian terdahulu menegaskan bahwa human capital berperan sebagai fondasi keunggulan kompetitif karena organisasi yang mampu mengembangkan potensi individu akan lebih responsif terhadap perubahan pasar dan teknologi.

4.2 Inovasi Berkelanjutan dalam Penguatan Human Capital

Inovasi berkelanjutan dalam penguatan human capital berarti organisasi tidak cukup hanya memberikan pelatihan sesaat. Organisasi perlu membangun sistem pembelajaran yang terus berjalan, relevan dengan perubahan, dan dapat diakses oleh seluruh pegawai. Reskilling dan upskilling harus menjadi bagian dari strategi jangka panjang, bukan program formalitas yang muncul hanya saat ada teknologi baru.

Inovasi berkelanjutan juga menuntut organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung eksperimen, kolaborasi, dan pembelajaran lintas fungsi. Pegawai harus diberi ruang untuk mencoba ide baru, mengembangkan solusi, dan berpartisipasi dalam proses transformasi. Budaya seperti ini membuat manusia tidak merasa hanya menjadi objek digitalisasi, tetapi menjadi aktor utama perubahan.

Kajian tentang manajemen talenta menunjukkan bahwa budaya pembelajaran berkelanjutan, komunikasi internal yang transparan, dan kepemimpinan adaptif menjadi faktor penting dalam menjaga keterlibatan serta motivasi pegawai. Tanpa budaya pembelajaran, talenta yang sudah diidentifikasi dapat mengalami stagnasi dan tidak berkembang sesuai kebutuhan organisasi masa depan.

4.3 Integrasi People, Process, dan Technology

Strategi human capital digital perlu dibangun melalui integrasi people, process, dan technology. Ketiganya tidak boleh berjalan sendiri-sendiri. Fokus pada technology tanpa people akan menghasilkan sistem digital yang tidak digunakan secara optimal. Fokus pada people tanpa process akan membuat pengembangan SDM tidak terarah. Fokus pada process tanpa technology akan membuat organisasi lambat dalam membaca perubahan.

Pada aspek **people**, organisasi perlu membangun digital mindset, literasi data, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan kemauan belajar sepanjang hayat. Pada aspek **process**, organisasi perlu menyusun tata kelola SDM yang adaptif, adil, transparan, dan berbasis hasil. Pada aspek **technology**, organisasi perlu memanfaatkan AI, Big Data Analytics, Human Resource Information System, Learning Management System, dan People Analytics untuk mendukung keputusan strategis.

Kajian strategi human capital pada era digitalisasi menegaskan bahwa pendekatan People–Process–Technology membantu organisasi memastikan transformasi digital tidak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga pada pemberdayaan manusia di dalamnya. Integrasi ketiga aspek tersebut menciptakan ekosistem human capital yang agile, cerdas, dan berorientasi masa depan.

4.4 Kepemimpinan Digital sebagai Penggerak Transformasi Human Capital

Kepemimpinan digital menjadi faktor penting karena transformasi digital selalu melibatkan perubahan perilaku, pola pikir, dan budaya kerja. Pemimpin tidak cukup hanya memberi instruksi penggunaan teknologi. Pemimpin harus mampu menjelaskan arah perubahan, membangun kepercayaan, mengelola resistensi, dan memastikan pegawai memiliki dukungan yang cukup untuk beradaptasi.

Dalam era AI, pemimpin digital harus mampu menjadikan teknologi sebagai sarana peningkatan kualitas kerja manusia. Kajian kepemimpinan digital menunjukkan bahwa pemimpin yang proaktif membekali tim dengan literasi data dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Pegawai yang memiliki akses terhadap data dan alat analitik juga merasa lebih percaya diri dan diberdayakan dalam bekerja.

Dengan demikian, kepemimpinan digital perlu menggabungkan tiga dimensi: literasi teknologi, kemampuan manajemen perubahan, dan empati. Tanpa empati, transformasi digital bisa terasa seperti tekanan. Dengan empati, transformasi digital dapat menjadi proses pemberdayaan. Versi saintainya: teknologi boleh makin canggih, tapi manusia tetap butuh diajak ngobrol, bukan cuma dikasih dashboard.

4.5 Digital Talent Management untuk Future of Work

Future of work menuntut organisasi memiliki sistem manajemen talenta yang cepat, objektif, dan berbasis data. Digital Talent Management System dapat membantu organisasi mengidentifikasi kompetensi, memetakan kebutuhan pelatihan, menyusun jalur karier, dan mempertahankan talenta potensial.

Namun, sistem digital tidak boleh berhenti sebagai database pegawai. Sistem tersebut harus digunakan sebagai alat strategis untuk pengambilan keputusan. Data kompetensi, kinerja, minat karier, dan kebutuhan organisasi harus diintegrasikan agar pengembangan talenta lebih tepat sasaran.

Kajian mengenai manajemen talenta menunjukkan bahwa DTMS memungkinkan proses identifikasi, pengembangan, dan retensi talenta dilakukan secara objektif dan berbasis data. Akan tetapi, keberhasilan sistem tersebut sangat bergantung pada komitmen pimpinan dan kesiapan aparatur atau pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan digital.

4.6 Human Capital Digital dan Keberlanjutan

Penguatan human capital digital tidak hanya penting bagi organisasi, tetapi juga bagi pembangunan ekonomi berkelanjutan. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan digital akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan pasar kerja, memperoleh peluang kerja yang lebih luas, dan meningkatkan produktivitas.

Namun, distribusi keterampilan digital yang tidak merata dapat memperlebar kesenjangan sosial dan ekonomi. Tenaga kerja dengan akses terbatas terhadap pendidikan digital akan semakin rentan tersisih dari pekerjaan formal. Karena itu, penguatan human capital digital harus dilakukan secara inklusif melalui kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, industri, dan organisasi. Kajian human capital digital menegaskan bahwa penguatan keterampilan digital mendukung keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, pemerataan sosial, dan keberlanjutan lingkungan. Akan tetapi, digital divide akibat perbedaan akses pendidikan, infrastruktur teknologi, dan kesempatan pelatihan dapat memperlebar ketimpangan pasar tenaga kerja.

5. Model Konseptual Penguatan Human Capital Digital

Berdasarkan hasil kajian, penguatan human capital digital berbasis inovasi berkelanjutan dapat dirumuskan melalui lima pilar berikut.

Pilar Strategis	Fokus Penguatan	Dampak yang Diharapkan
Digital Competency	Literasi digital, literasi data, AI awareness, analytical thinking	SDM adaptif dan siap menghadapi teknologi baru

Adaptive Leadership	Kepemimpinan digital, empati, manajemen perubahan	Transformasi lebih humanis dan minim resistensi
Learning Culture	Reskilling, upskilling, microlearning, knowledge sharing	Pembelajaran berkelanjutan dan inovasi organisasi
Digital Talent Management	Talent analytics, career mapping, performance data	Pengembangan talenta lebih objektif dan berbasis kompetensi
Sustainable Innovation	Integrasi teknologi dan human touch	Organisasi berdaya saing, inklusif, dan berkelanjutan

Model ini menunjukkan bahwa human capital digital tidak dapat dibangun hanya melalui pelatihan teknologi. Penguatan human capital harus dilakukan melalui ekosistem yang menyatukan kompetensi, kepemimpinan, budaya, sistem, dan nilai keberlanjutan.

KESIMPULAN

Transformasi human capital digital berbasis inovasi berkelanjutan merupakan kebutuhan strategis dalam menghadapi era future of work. Perubahan teknologi telah menggeser peran SDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi dalam menciptakan inovasi, daya saing, dan keberlanjutan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa human capital digital perlu diperkuat melalui literasi digital, reskilling, upskilling, kepemimpinan adaptif, budaya pembelajaran, dan manajemen talenta berbasis data. Organisasi juga perlu mengintegrasikan aspek people, process, dan technology agar transformasi digital tidak berhenti pada penggunaan alat, tetapi benar-benar menghasilkan perubahan budaya dan peningkatan kapasitas manusia.

Kepemimpinan digital yang empatik menjadi faktor penting karena transformasi digital bukan hanya proses teknis, melainkan juga proses sosial dan psikologis. Pegawai perlu didampingi agar mampu melihat teknologi sebagai peluang untuk berkembang, bukan ancaman terhadap masa depan kerja mereka.

Dengan demikian, human capital digital berbasis inovasi berkelanjutan menjadi fondasi utama bagi organisasi dalam membangun ketahanan, adaptabilitas, dan keunggulan kompetitif di tengah perubahan dunia kerja yang semakin cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2010). *Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings*. National Bureau of Economic Research.
- Anam, C., Dewi, D. C., & Fairuzabadi, A. (2024). *Evolusi kepemimpinan digital: Transformasi modal manusia dalam era Artificial Intelligence*. Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan.
- Amory, J. D. S., Ratna, Naska, Hayadin, M. R., & Dahri, M. I. (2025). *Human capital digital sebagai penggerak transformasi pasar tenaga kerja dalam dinamika pembangunan ekonomi berkelanjutan*. Jurnal Minfo Polgan.
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105–131.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan strategis berbasis kompetensi*. Pustaka Aksara.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bersin, J. (2019). *HR technology disruptions for 2019: People analytics matures*. Deloitte Insights.
- Bock, L. (2015). *Work rules!: Insights from inside Google that will transform how you live and lead*. Twelve.

- Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2021). *Human capital analytics: A practical introduction*. Routledge.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). *Skill shift: Automation and the future of the workforce*. McKinsey Global Institute.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349–375.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2020). *Competing on talent analytics*. Harvard Business Review Press.
- Deloitte. (2023). *Human capital trends 2023: Navigating the future of work*. Deloitte Insights.
- Endri, E. (2010). Peran human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 179–190.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54.
- Febriani, D. A., Firdausi, J., Ali, D. N., Putri, D. U. Y., Ivada, Z., Widiyanto, K. S., Kholifah, S. S., Rosanti, N. M., & Afrilianti, N. D. (2025). *Peran human capital dalam meningkatkan daya saing organisasi di era transformasi digital*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Flores, E., Xu, X., & Lu, Y. (2020). Human capital 4.0: A workforce competence typology for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31(4), 687–703.
- Harmen, H., Anak Ampun, G. A. F., Situmorang, L. W., Zahra, S. A., Atikah, D., AlFarisi, M. R., & Azalia, S. S. (2026). *Digital strategy and adaptive leadership: Optimizing talent management in human capital in local government survey LAN 2025*. *EDUCTUM: Journal Research*.
- Harvard Business Review. (2023). *Building a future-ready workforce*. Harvard Business Review Press.
- Huang, M. H., & Rust, R. T. (2018). Artificial intelligence in service. *Journal of Service Research*, 21(2), 155–172.
- International Labour Organization. (2021). *The role of digital labor platforms in transforming work*. International Labour Organization.
- Jackson, A. Y., & Mazzei, L. A. (2022). *Thinking with theory in qualitative research*. Routledge.
- Lather, P., & St. Pierre, E. A. (2013). Post-qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 26(6), 629–633.
- Mazzei, L. A. (2014). Beyond an easy sense: A diffractive analysis. *Qualitative Inquiry*, 20(6), 742–746.
- Microsoft. (2021). *The next great disruption is hybrid work: Are we ready?* Microsoft Work Trend Index.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Minbaeva, D. (2021). Disrupted HR? Human resource management in the age of digital transformation. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100765.
- OECD. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing.
- Oberländer, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. *Computers & Education*, 146, 103752.
- Østern, T. P., Jusslin, S., Knudsen, K. N., Maapalo, P., & Bjørkøy, I. (2023). *Post-qualitative research and innovative methodologies*. Bloomsbury Academic.
- Saldaña, J., & Omasta, M. (2018). *Qualitative research: Analyzing life*. Sage Publications.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). Wiley.
- SkillsFuture Singapore. (2025). *SkillsFuture annual report*. SkillsFuture Singapore.
- Soto-Acosta, P. (2020). COVID-19 pandemic: Shifting digital transformation to a high-speed gear. *Information Systems Management*, 37(4), 260–266.

- Taguchi, H. L. (2012). A diffractive and Deleuzian approach to analysing interview data. *Feminist Theory*, 13(3), 265–281.
- Unilever. (2022). *Hybrid work and the future of employee experience*. Unilever Global HR Report.
- Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294.
- Wahyarsi, E. H. (n.d.). *Menganalisis, merumuskan, dan mengimplementasikan strategi human capital pada era digitalisasi: Fokus dampak Artificial Intelligence, Big Data, Gig Economy, dan Future of Work*. Universitas Pancasila.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum.