

Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital

Human Resource Management in the Digital Era

Supriyono, Siska Yustika, Nova Rizca Pratiwi

STIE Indonesia Malang, Indonesia

*Corresponding Email: supriyonoaries72@gmail.com

Article history: Submitted: August 18, 2025 | Revised: September 28, 2025 | Accepted: October 25, 2025

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk bidang pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Era digital ditandai oleh kemunculan teknologi seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), big data, Internet of Things (IoT), dan sistem otomasi yang mengubah pola kerja organisasi secara mendasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis SDM dalam menghadapi transformasi digital, mengidentifikasi tantangan yang muncul, serta merumuskan strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk beradaptasi secara efektif. Metode penelitian yang digunakan bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui studi literatur dari berbagai sumber akademik dan laporan industri terkini. Hasil kajian menunjukkan bahwa digitalisasi mendorong pergeseran peran SDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi. Tantangan utama yang dihadapi meliputi kesenjangan keterampilan digital, perubahan pola kerja, isu privasi data, serta kebutuhan akan kepemimpinan digital yang adaptif. Namun, transformasi digital juga memberikan peluang besar, seperti peningkatan efisiensi melalui teknologi HR (HR Tech), pemanfaatan big data untuk pengambilan keputusan, fleksibilitas kerja, dan pembelajaran berkelanjutan berbasis digital. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi di era digital tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi, tetapi juga pada kemampuan SDM dalam berinovasi, beradaptasi, dan menciptakan budaya kerja digital. Oleh karena itu, strategi pengembangan talenta digital, pembangunan budaya belajar, serta kesejahteraan digital menjadi kunci dalam mewujudkan SDM yang unggul dan berdaya saing global.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital, Manajemen SDM, Teknologi Informasi, Kepemimpinan Digital

Abstract

The development of digital technology has brought significant changes to various aspects of life, including the field of human resource management (HRM). The digital era is characterized by the emergence of technologies such as Artificial Intelligence (AI), Big Data, the Internet of Things (IoT), and automation systems that have fundamentally transformed organizational work patterns. This study aims to analyze the strategic role of human resources in facing digital transformation, identify the challenges that arise, and formulate strategies that organizations can implement to adapt effectively. The research employs a qualitative method with a descriptive approach through literature studies from various academic sources and recent industry reports. The findings indicate that digitalization has shifted the role of HR from an administrative function to a strategic partner of the organization. The main challenges include the digital skills gap, changing work patterns, data privacy issues, and the need for adaptive digital leadership. However, digital transformation also presents significant opportunities, such as improving efficiency through HR technology (HR Tech), utilizing big data for decision-making, promoting work flexibility, and fostering continuous digital learning. This study concludes that an organization's success in the digital era depends not only on the implementation of technology but also on the ability of its human resources to innovate, adapt, and build a digital work culture. Therefore, strategies for developing digital talent, fostering a learning culture, and ensuring digital well-being are key to creating excellent and globally competitive human resources.

Keywords: Human Resources, Digital Transformation, HR Management, Information Technology, Digital Leadership

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 479-486

Pendahuluan

Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini meningkat sangat ketat. Perusahaan dituntut lebih berkembang sejalan dengan meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, perubahan kemajuan teknologi dan juga bertambah pesatnya jumlah perusahaan di Indonesia, supaya dapat terus meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu, inovasi adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan. Untuk menciptakan inovasi pada Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan perusahaan yang sangat diperlukan dalam organisasi yaitu perusahaan harus memiliki kreativitas (Liqun Wen Mingjian Zhou Qiang Lu, 2017).

Perkembangan teknologi digital pada abad ke-21 telah membawa perubahan yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Kemajuan dalam bidang teknologi informasi, komunikasi, dan otomasi mendorong munculnya fenomena baru yang disebut sebagai era digital. Era ini ditandai oleh penggunaan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*), *Internet of Things (IoT)*, *big data*, *cloud computing*, dan robotika yang mempengaruhi hampir seluruh sektor kehidupan, termasuk dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Faktor yang harus diprioritaskan dan tidak boleh diabaikan suatu perusahaan, adalah faktor kinerja karyawan. Akan terjadi hambatan bahkan sampai kegagalan pada produksi produk, jika terjadi kesalahan atau kekeliruan pada proses produksi. Maka dari itu sangatlah diperlukan penerapan strategi manajemen SDM yang kompeten untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Putri et. al., 2022). Kinerja setiap kegiatan dan individu sangat penting untuk mencapai produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dari sumber daya dalam organisasi dengan membawa hasil akhir berdasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan bersama-sama (Ilim, 2024).

Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Seiring dengan meningkatnya peran teknologi dalam proses bisnis, SDM dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Proses digitalisasi telah mengubah cara organisasi beroperasi, berkomunikasi, serta mengelola karyawan. Oleh karena itu, peran manajemen SDM mengalami pergeseran dari sekadar fungsi administratif menuju mitra strategis dalam proses transformasi digital organisasi.

Transformasi digital juga melahirkan tantangan baru seperti kesenjangan keterampilan digital (*digital skill gap*), perubahan pola kerja, serta isu privasi data. Namun, di sisi lain, digitalisasi membuka peluang besar untuk peningkatan efisiensi, inovasi, dan fleksibilitas kerja. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM menjadi aspek kunci yang menentukan sejauh mana organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif di pasar global (Haryansyah et. Al., 2024).

Artikel ini akan membahas secara mendalam tentang peran, tantangan, peluang, serta strategi pengelolaan SDM di era digital agar organisasi mampu bertahan dan berkembang dalam menghadapi kemajuan teknologi yang terus berlangsung.

LANDASAN TEORI

Peran Strategis Sumber Daya Manusia di Era Digital. Perkembangan teknologi digital telah mengubah paradigma manajemen SDM. Jika sebelumnya fungsi SDM berfokus pada rekrutmen, penggajian, dan administrasi, maka kini perannya berkembang menjadi **penggerak utama transformasi organisasi**. Menurut Ulrich (2013), peran strategis SDM meliputi pengembangan kompetensi, pembentukan budaya organisasi, serta peningkatan kinerja melalui inovasi dan kolaborasi.

SDM sebagai Agen Perubahan (*Change Agent*). Transformasi digital memerlukan perubahan budaya organisasi. SDM berperan sebagai agen perubahan yang membantu organisasi beradaptasi terhadap teknologi baru, mengelola resistensi terhadap perubahan, dan membangun pola pikir digital (*digital mindset*). Peran ini penting agar setiap karyawan tidak hanya mampu menggunakan teknologi, tetapi juga memahami dampaknya terhadap pekerjaan dan organisasi.

SDM sebagai Pengembang Kompetensi Digital. Kemampuan teknis seperti literasi digital, analisis data, serta pemahaman terhadap sistem berbasis teknologi menjadi kompetensi wajib di era ini. SDM bertanggung jawab memastikan seluruh anggota organisasi memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan industri 4.0. Pelatihan digital (*digital training*) dan program *upskilling* menjadi prioritas utama agar karyawan dapat beradaptasi dengan cepat.

SDM sebagai Mitra Strategis Manajemen. Peran SDM kini tidak terbatas pada operasional, melainkan menjadi bagian penting dalam pengambilan keputusan strategis organisasi. Dengan dukungan data analitik dan teknologi HR digital, SDM dapat berkontribusi dalam perencanaan jangka panjang, pengelolaan risiko, serta perumusan kebijakan yang berbasis bukti (*evidence-based HR*).

SDM sebagai Pengelola Talenta Global. Teknologi telah menghapus batas geografis dalam dunia kerja. Organisasi kini dapat merekrut dan mengelola tenaga kerja dari berbagai belahan dunia. Hal ini menuntut kemampuan SDM untuk mengelola keberagaman budaya, bahasa, serta zona waktu. SDM juga harus menguasai alat kolaborasi digital seperti *Slack*, *Microsoft Teams*, dan *Zoom* untuk menjaga komunikasi yang efektif.

Produktifitas Kerja. Produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan hasil produksi dan sumber daya yang digunakan seperti tenaga kerja, modal, dan tanah. Konsep ini mencerminkan tingkat efisiensi suatu proses dalam menghasilkan output dengan memanfaatkan input yang tersedia. Dalam hal ini, semakin tinggi produktivitasnya, semakin efisien proses tersebut dalam mengubah input menjadi output (Panjaitan, 2018).

Dalam era industri 4.0, teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi, terutama dalam sektor industri manufaktur. Penerapan teknologi menjadi aspek yang sangat penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan perubahan dan mencapai tingkat kerja yang lebih efisien dan efektif, teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Contohnya, menggunakan perangkat lunak atau aplikasi untuk menangani tugas-tugas administratif atau manajemen proyek yang dapat membantu karyawan menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal. Selain itu, teknologi juga memberikan peluang

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 479-486

untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam bekerja. Dengan kemajuan teknologi, karyawan dapat bekerja secara remote atau melaksanakan tugas di luar lingkungan kantor (Wahyudi et al., 2023).

METODE

Rancangan Penelitian Metode Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan campuran atau *mix method*. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kombinasi atau campuran (*mixed methods*) adalah suatu metode penelitian antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Kesenjangan Keterampilan Digital (Digital Skill Gap)

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM di era digital adalah kesenjangan keterampilan digital. Banyak pekerja yang masih belum memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam dunia kerja yang semakin terotomatisasi dan berbasis teknologi. Laporan dari World Economic Forum (2020) menunjukkan bahwa hampir 54% tenaga kerja global memerlukan pelatihan ulang untuk menghadapi transformasi digital. Oleh karena itu, perusahaan yang tidak mampu mengatasi kesenjangan keterampilan digital ini akan berisiko kehilangan daya saing dan efektivitas operasionalnya.

Perubahan Pola Kerja

Pandemi COVID-19 telah mempercepat adopsi sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Meskipun memberi fleksibilitas bagi karyawan, sistem ini menimbulkan tantangan baru, seperti sulitnya pengawasan, komunikasi yang terhambat, serta penurunan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Organisasi harus menemukan cara baru untuk menjaga produktivitas dan motivasi karyawan, meskipun mereka bekerja dari lokasi yang berbeda. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu berfokus pada pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektivitas kerja tim virtual.

Privasi dan Keamanan Data

Dengan digitalisasi yang semakin pesat, masalah privasi dan keamanan data semakin menjadi perhatian. Penggunaan sistem HR digital, seperti Human Resource Information System (HRIS) dan aplikasi berbasis cloud, meningkatkan risiko kebocoran data dan penyalahgunaan informasi pribadi. Perusahaan harus menerapkan kebijakan keamanan data yang ketat dan meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya menjaga etika digital serta melindungi informasi pribadi agar tidak jatuh ke tangan yang salah.

Ketimpangan Generasi dalam Dunia Kerja

Dunia kerja modern di Indonesia kini diwarnai oleh keberagaman generasi, mulai dari Baby Boomers, Generasi X, Millennials, hingga Generasi Z. Setiap generasi

memiliki karakteristik dan cara kerja yang berbeda. Hal ini menimbulkan tantangan bagi SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan dapat mengakomodasi perbedaan-perbedaan tersebut. Keberhasilan dalam mengelola keberagaman ini akan membantu organisasi menciptakan kolaborasi yang lebih baik antar generasi, meningkatkan inovasi, serta mengurangi ketegangan yang timbul.

Kepemimpinan Digital

Pemimpin di era digital harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan dinamika dunia kerja. Kepemimpinan digital mengharuskan pemimpin untuk lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis data dalam pengambilan keputusan. Kemampuan komunikasi digital, pengelolaan tim virtual, dan pengambilan keputusan berbasis data menjadi keterampilan yang sangat dibutuhkan di era digital ini. Organisasi perlu memastikan bahwa pemimpin mereka memiliki keterampilan tersebut agar dapat memimpin tim secara efektif di tengah perubahan yang pesat.

Digitalisasi Proses HR (HR Tech)

Digitalisasi proses HR menawarkan berbagai keuntungan yang signifikan. Dengan memanfaatkan teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS) dan platform e-recruitment, organisasi dapat mempercepat proses perekrutan, menilai kinerja karyawan, serta melaksanakan pelatihan secara lebih efisien. HR Tech memungkinkan pengelolaan SDM yang lebih akurat dan berbasis data, sehingga SDM dapat lebih fokus pada strategi pengembangan karyawan, bukan hanya administrasi.

Penggunaan Big Data dan AI dalam Pengambilan Keputusan

Pemanfaatan big data dan kecerdasan buatan (AI) dalam HR memberikan peluang besar untuk meningkatkan pengambilan keputusan yang lebih cerdas dan berbasis data. Melalui analisis data, HR dapat memprediksi kebutuhan tenaga kerja, menilai tingkat keterlibatan karyawan, serta merancang program retensi yang lebih efektif. AI juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola ketidakhadiran atau tingkat turnover yang tinggi, sehingga perusahaan dapat melakukan intervensi yang tepat waktu.

Fleksibilitas dan Produktivitas

Fleksibilitas dalam sistem kerja menjadi salah satu keuntungan terbesar dari transformasi digital. Dengan adopsi model kerja remote atau hybrid, karyawan dapat lebih mudah menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa model kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang mengimplementasikan fleksibilitas waktu kerja akan lebih mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan (Continuous Learning)

Era digital menuntut karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. E-learning, webinar, dan kursus daring seperti Coursera dan Udemy memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka secara mandiri dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. SDM dapat menciptakan budaya organisasi

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 479-486

yang menekankan pembelajaran berkelanjutan, yang pada gilirannya akan mendorong inovasi dan adaptasi terhadap teknologi baru.

Employer Branding dan Daya Tarik Talenta

Organisasi yang berhasil mengadopsi teknologi digital dalam operasional mereka memiliki keunggulan dalam menarik talenta muda, terutama dari generasi Z yang lebih melek teknologi. Lingkungan kerja yang berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan citra perusahaan, tetapi juga memperkuat posisi kompetitifnya di pasar tenaga kerja global. Employer branding yang kuat, didukung oleh penggunaan teknologi digital, akan membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

PEMBAHASAN

Kesenjangan keterampilan digital menunjukkan tantangan besar bagi organisasi di era digital. Dalam laporan World Economic Forum (2020), disebutkan bahwa hanya sekitar setengah dari tenaga kerja global yang memiliki keterampilan digital yang memadai. Hal ini menciptakan risiko besar bagi perusahaan yang tidak melakukan upaya-upaya untuk mengatasi kesenjangan keterampilan tersebut, baik melalui pelatihan ulang maupun upskilling. Untuk itu, strategi reskilling dan upskilling menjadi solusi untuk memastikan tenaga kerja siap menghadapi tantangan digitalisasi.

Perubahan pola kerja yang dipicu oleh pandemi COVID-19 memberi dampak signifikan terhadap cara organisasi mengelola SDM. Meskipun kerja jarak jauh memberikan fleksibilitas, ia juga membawa tantangan dalam hal pengawasan dan keterikatan karyawan. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu mengimplementasikan teknologi kolaboratif dan tools digital yang memungkinkan komunikasi yang efektif. Selain itu, manajemen juga harus menjaga keterlibatan dan motivasi karyawan dengan menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan digital.

Privasi dan Keamanan Data.Keamanan data karyawan menjadi semakin penting dalam era digital. Penyalahgunaan data pribadi dapat merusak reputasi organisasi dan menurunkan kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan keamanan yang ketat, seperti enkripsi data dan kontrol akses yang lebih baik, perlu dilakukan. Selain itu, organisasi juga harus meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya menjaga kerahasiaan data pribadi dan etika dalam penggunaan sistem digital.

Ketimpangan Generasi dalam Dunia Kerja.Keberagaman generasi dalam dunia kerja membutuhkan pendekatan yang lebih inklusif dari SDM. Setiap generasi membawa nilai, keterampilan, dan cara kerja yang berbeda. SDM perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antar generasi, dengan memanfaatkan teknologi digital untuk memfasilitasi komunikasi dan kerja sama. Hal ini akan membantu organisasi mengoptimalkan potensi dari setiap generasi, serta meminimalkan ketegangan yang bisa timbul akibat perbedaan tersebut.

Kepemimpinan Digital. Kepemimpinan digital memerlukan pemimpin yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk memimpin dalam lingkungan yang semakin terhubung secara digital. Pemimpin digital harus mampu memotivasi dan mengarahkan tim secara efektif meskipun beroperasi di lokasi yang berbeda. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kepemimpinan digital

menjadi sangat penting bagi pemimpin organisasi untuk memastikan kesuksesan transformasi digital.

Digitalisasi proses HR membawa berbagai manfaat signifikan dalam efisiensi operasional. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen dan manajemen kinerja memungkinkan HR untuk memproses data lebih cepat dan lebih akurat. Dengan digitalisasi, HR dapat mengalokasikan lebih banyak waktu untuk fokus pada strategi pengembangan talenta dan kepuasan karyawan, daripada sibuk dengan pekerjaan administratif yang rutin.

Penggunaan Big Data dan AI dalam Pengambilan Keputusan. Big data dan AI memberikan kemampuan baru bagi HR untuk mengambil keputusan berbasis data yang lebih akurat. Dengan menganalisis data yang tersedia, HR dapat merancang kebijakan yang lebih tepat dalam hal manajemen talenta dan strategi retensi. Implementasi AI dalam proses perekrutan dan evaluasi kinerja juga dapat mengurangi bias dalam pengambilan keputusan, meningkatkan objektivitas dan efektivitas dalam manajemen SDM.

Fleksibilitas dan Produktivitas. Fleksibilitas kerja, yang dimungkinkan oleh teknologi, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja. Dengan adanya fleksibilitas waktu, karyawan dapat mengatur waktu kerja sesuai dengan kebutuhan mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi yang mengadopsi model kerja fleksibel akan lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan dan menarik talenta berkualitas.

Pengembangan kompetensi berkelanjutan menjadi hal yang sangat penting di era digital. Teknologi e-learning dan platform pembelajaran daring memberikan akses kepada karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka tanpa terbatas waktu dan lokasi. Program pelatihan yang didasarkan pada kebutuhan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.

Employer Branding dan Daya Tarik Talenta. Employer branding yang kuat dan penggunaan teknologi digital yang inovatif dapat meningkatkan daya tarik perusahaan di mata calon karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi dalam proses rekrutmen dan pengelolaan SDM, perusahaan dapat menciptakan citra yang modern dan kompetitif di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, employer branding yang didukung oleh transformasi digital dapat menjadi strategi utama dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

KESIMPULAN

Era digital membawa dampak besar terhadap dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia. SDM kini tidak lagi berperan hanya sebagai pelaksana administratif, tetapi sebagai penggerak utama transformasi organisasi. Tantangan seperti kesenjangan keterampilan digital, perubahan pola kerja, serta isu etika data harus dihadapi dengan strategi yang terencana dan adaptif.

Di sisi lain, digitalisasi menawarkan peluang besar untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan inovasi dalam pengelolaan SDM. Melalui budaya digital, pengembangan talenta, dan penerapan teknologi HR, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang cerdas, tangguh, dan berdaya saing global.

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 479-486

Keberhasilan transformasi digital tidak semata-mata ditentukan oleh teknologi, melainkan oleh manusia yang menggunakannya. Oleh karena itu, investasi terbesar dalam era digital bukan pada perangkat keras atau sistem, tetapi pada pengembangan sumber daya manusia yang mampu berpikir kritis, berinovasi, dan beradaptasi terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deloitte. (2021). *The digital workplace and HR transformation*. Deloitte Insights.
- Haryansyah, S. E., Zairina, Z., & Hasanah, L. (2024). A Utilization of Marketing Strategies Through to Increase Sales of Umkm Member Products of The Wijaya Cfd Association In Sampang Regency. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2386-2400.
- Lim, C. T., & Ahmad, N. (2021). The relationship between human resource management practices and employee performance. *Research in Management of Technology and Business*, 2(1), 123-136.
- Liqun, W. M., Zhou, M., & Lu, Q. (2017). The influence of leader's creativity on employees' and team creativity: Role of identification with leader. *Nankai Business Review International*, 8(1).
- McKinsey & Company. (2022). *Automation and the Future of Work in Indonesia*. Jakarta: McKinsey Global Institute.
- Priyono, A., Marnelly, R., & Sari, D. (2020). *Digital Transformation: A Conceptual Framework for Human Resource Management*. *Journal of Management and Business Research*, 19(2), 56-68.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356.
- Septian, S. E. H., & Zairina, Z. (2024). Karakteristik Wirausaha dan Kompetensi Kewirausahaan terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus pada Paguyuban CFD Binaan Diskopindag Kab. Sampang). *Karakteristik Wirausaha dan Kompetensi Kewirausahaan terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus pada Paguyuban CFD Binaan Diskopindag Kab. Sampang)*, 8(7), 106-11.
- Setiawan, D., & Aditya, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: Gramedia.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulrich, D. (2013). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Press.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: WEF.
- Zainal, V. R., Ramly, H., & Mutis, T. (2022). *Transformasi Digital dan Tantangan SDM Masa Depan*. Bandung: Alfabeta.