

STRATEGI INOVATIF PENGELOLAAN SDM DIGITAL YANG ADAPTIF TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI DAN DINAMIKA PASAR TENAGA KERJA

Roef Efindro¹, Jhon Veri²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 17 Oktober 2025

Revisi 1 November 2025

Diterima 9 November 2025

Publish Online 11 Nov 2025

Kata kunci:

Systematic Literature Review
(SLR)

PRISMA

Watase UAKE

Pengelolaan SDM Digital

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi inovatif pengelolaan sumber daya manusia (SDM) digital yang mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan pasar tenaga kerja. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan panduan PRISMA, serta analisis tematik berbasis model Watase UAKE. Proses identifikasi menghasilkan 362 publikasi ilmiah dari basis data Scopus, kemudian disaring menjadi 68 artikel relevan. Setelah melalui tahap kelayakan dan inklusi, sebanyak 33 artikel memenuhi kriteria analisis, dan enam di antaranya dipilih sebagai representasi utama dalam kajian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM digital menekankan tiga aspek utama, yaitu inovasi berbasis teknologi, peningkatan kompetensi digital, dan pembentukan budaya organisasi yang adaptif serta kolaboratif. Penerapan kecerdasan buatan, sistem analitik prediktif, dan otomatisasi HR terbukti meningkatkan efektivitas pengembangan talenta serta ketahanan organisasi. Kajian ini menegaskan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM bukan sekadar adopsi teknologi, tetapi juga perubahan nilai dan pola pikir menuju organisasi yang berkelanjutan dan kompetitif.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Roef Efindro

Departemen Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia

Email: roef.tugas@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara mendasar cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM). Transformasi ini tidak hanya menyentuh efisiensi administratif, tetapi juga menuntut organisasi berinovasi dalam strategi manajemen agar tetap adaptif terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja. Dalam konteks Indonesia, proses digitalisasi menghadirkan peluang sekaligus tantangan baru dalam menciptakan sistem pengelolaan SDM yang lebih strategis, fleksibel, dan berbasis data.

Menurut (Wildana et al., 2023), tantangan utama manajemen SDM di era digital mencakup rendahnya literasi digital, resistensi terhadap perubahan, dan kebutuhan untuk menguasai keterampilan baru yang relevan dengan teknologi. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM modern tidak hanya bergantung pada penggunaan teknologi, tetapi juga pada kesiapan individu dan budaya organisasi untuk berubah.

Penelitian (Pradana et al., 2023) menambahkan bahwa digitalisasi telah mengubah peran profesional SDM menjadi lebih strategis. HR kini dituntut untuk berkolaborasi dengan pimpinan organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung inovasi, pengembangan kompetensi digital, dan penguatan budaya adaptif. Sementara itu, (Firlana, 2025) menemukan bahwa pada sektor publik, transformasi digital masih menghadapi hambatan dalam implementasi, terutama dalam integrasi sistem elektronik dan pengembangan kapasitas aparatur. Selanjutnya, (Listiana et al., 2025) menekankan bahwa manajemen SDM perlu beralih dari peran administratif menuju fungsi strategis yang berorientasi pada penciptaan nilai berbasis inovasi dan teknologi. Senada dengan itu, (Indroputri & Sanjaya, 2024) menunjukkan bahwa transformasi digital sangat berpengaruh terhadap pengembangan karier generasi muda, khususnya generasi Z yang menuntut fleksibilitas kerja, pemanfaatan teknologi, dan lingkungan yang kolaboratif.

Berdasarkan kajian tersebut, tampak bahwa organisasi di Indonesia perlu mengembangkan strategi inovatif dalam pengelolaan SDM digital yang mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan merumuskan model strategi yang mengintegrasikan inovasi digital, pengembangan kompetensi, dan ketahanan organisasi dalam menghadapi transformasi ekonomi berbasis teknolog

TINJAUAN LITERATUR

Inovasi Digital dalam Pengelolaan SDM

Inovasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia merujuk pada penerapan teknologi informasi dan komunikasi yang secara fundamental mengubah cara organisasi merekrut, melatih, mengevaluasi, dan mempertahankan karyawan. (Kraus et al., 2023) mendefinisikan inovasi digital HR sebagai proses integratif antara teknologi, data, dan strategi organisasi untuk meningkatkan nilai manusia dan efisiensi sistem kerja. (Rizkallah & Al Khalil, 2024) menambahkan bahwa inovasi ini bukan hanya soal penerapan perangkat lunak, tetapi tentang transformasi budaya kerja agar lebih adaptif dan kolaboratif terhadap perubahan teknologi. Dengan demikian, inovasi digital HR adalah upaya berkelanjutan mengombinasikan otomatisasi, kecerdasan buatan, dan analitik prediktif untuk menciptakan sistem HR yang responsif dan strategis.

Transformasi Digital SDM

Transformasi digital dalam SDM merupakan proses perubahan menyeluruh yang menempatkan teknologi digital sebagai inti strategi manajemen sumber daya manusia. menjelaskan bahwa transformasi ini mencakup digitalisasi fungsi rekrutmen, pembelajaran, serta manajemen kinerja melalui platform terpadu. Sedangkan (Bindra et al., 2025) menyoroti bahwa keberhasilan transformasi digital bergantung pada keselarasan antara teknologi dan kesiapan individu, termasuk kepemimpinan digital dan budaya inovasi. Dalam konteks modern, transformasi digital HR dipahami sebagai pergeseran paradigma dari manajemen administratif menjadi mitra strategis berbasis data.

Pengembangan SDM di Era Digital

Pengembangan SDM di era digital mengacu pada proses peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja melalui teknologi pembelajaran modern. mengemukakan bahwa program pelatihan digital, *microlearning*, dan *gamified training* menjadi kunci untuk membangun talenta yang adaptif terhadap perubahan industri 4.0. (Lee & Park, 2023) juga menekankan bahwa pengembangan SDM harus mengombinasikan kemampuan teknis dengan keterampilan nonteknis seperti kreativitas, kolaborasi, dan empati digital. Oleh karena itu, pengembangan SDM modern berorientasi pada pembelajaran seumur hidup yang ditopang oleh teknologi dan kepemimpinan transformasional.

Keberlanjutan dan Keunggulan Organisasi

Keberlanjutan organisasi menggambarkan kemampuan jangka panjang untuk mempertahankan kinerja melalui keseimbangan antara ekonomi, sosial, dan lingkungan. (Sangle & Prasad, 2023) menyatakan bahwa organisasi unggul berkelanjutan mampu menyelaraskan efisiensi operasional digital dengan tanggung jawab sosial. (Agrawal et al., 2024) memperkenalkan istilah *sustainable digital transformation*, yaitu transformasi yang mengintegrasikan profitabilitas, inovasi, serta

kepedulian lingkungan. Keunggulan berkelanjutan dicapai bila organisasi mampu menciptakan nilai bersama bagi karyawan, masyarakat, dan pemangku kepentingan melalui strategi SDM digital yang etis dan humanistik.

Agenda Penelitian dan Pengembangan Lanjutan

Agenda penelitian dan pengembangan lanjutan merupakan arah riset masa depan yang menekankan perluasan teori, metodologi, dan praktik HR digital. (Kaufman & Miller, 2023) menyebut bahwa agenda riset SDM abad ke-21 harus mengintegrasikan pendekatan multidisipliner agar relevan dengan globalisasi dan AI. (Ahmed et al., 2025) menegaskan bahwa riset lanjutan perlu bersifat longitudinal dan multilevel untuk memahami dampak jangka panjang digitalisasi terhadap kinerja dan kesejahteraan SDM. Artinya, arah riset selanjutnya tidak berhenti pada adopsi teknologi, tetapi mengeksplorasi hubungan antara inovasi digital, etika, dan nilai kemanusiaan dalam HRM.

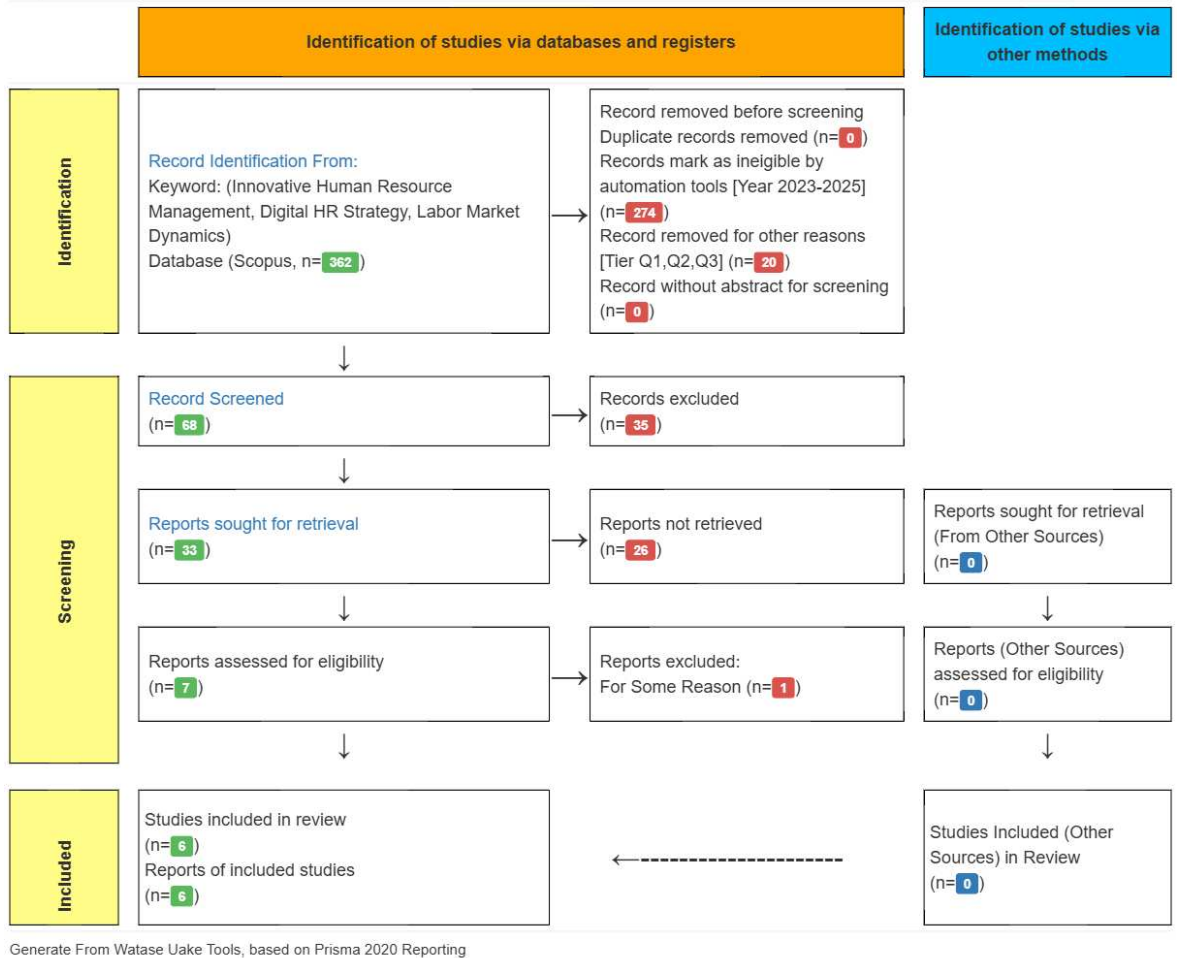
METODE

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) sebagai pendekatan utama untuk menelaah, mengidentifikasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terkini yang relevan dengan topik integrasi kerja sama tim, kolaborasi, dan networking dalam pelaksanaan program Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh dan terstruktur mengenai tren, arah, serta kesenjangan penelitian pada bidang yang dikaji. Metode SLR memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman komprehensif terhadap hubungan antarvariabel, serta menilai kualitas bukti ilmiah yang telah dipublikasikan dalam periode tertentu (Tranfield et al., 2023). Proses penelitian dilakukan dengan mengacu pada panduan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (Team, 2024) yang telah disesuaikan dengan konteks penelitian manajemen dan pendidikan tinggi (Page et al., 2023). PRISMA digunakan untuk memastikan setiap tahap peninjauan literatur dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Pelaksanaan SLR dalam penelitian ini mencakup empat tahapan utama: identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi (Okoli, 2024; Page et al., 2023).

1. Identifikasi (Identification) Tahap awal dilakukan dengan menelusuri berbagai basis data ilmiah seperti *Scopus*, *ScienceDirect*, *SpringerLink*, dan Google Scholar, menggunakan kata kunci: “*teamwork integration*,” “*collaboration in HRM*,” “*networking in human resource development*,” dan “SLR in management education.” Rentang publikasi yang digunakan adalah tahun 2022–2025. (Team, 2024; UGM, 2025).
2. Penyaringan (Screening) Tahap ini bertujuan untuk menyeleksi artikel yang relevan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.
3. Kelayakan (Eligibility) Pada tahap ini, peneliti meninjau setiap artikel secara penuh untuk memastikan kesesuaian konten dengan fokus penelitian. Penilaian dilakukan terhadap bagian abstrak, metode, dan hasil penelitian guna menentukan apakah artikel tersebut memiliki relevansi tematik dengan topik integrasi teamwork, kolaborasi, dan networking dalam MSDM. Artikel yang tidak memenuhi relevansi tematik dieliminasi.
4. Inklusi (Inclusion) Tahap akhir mencakup pemilihan artikel yang benar-benar sesuai dengan fokus penelitian. Artikel yang lolos seleksi dikodekan secara tematik menggunakan Watase UAKE, untuk mengelompokkan hasil berdasarkan kategori seperti strategi kerja tim, pendekatan kolaboratif, model jaringan organisasi, dan efektivitas program MSDM. Hasil klasifikasi kemudian dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan thematic analysis untuk menemukan pola keterkaitan antarvariabel (Braun & Clarke, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prisma Reporting: Strategi Inovatif Pengelolaan Sdm Digital Yang Adaptif Terhadap Perkembangan Teknologi Dan Dinamika Pasar Tenaga Kerja



Gambar 1. Hasil Output Watase UAKE (Metode Prisma)

(sumber: data diolah sendiri, 2025)

Berdasarkan hasil pemetaan yang telah dijelaskan sebelumnya, ditemukan sebanyak 362 publikasi ilmiah yang berkaitan dengan topik “Strategi Inovatif Pengelolaan SDM Digital yang Adaptif terhadap Perkembangan Teknologi dan Dinamika Pasar Tenaga Kerja.” Seluruh artikel tersebut diperoleh dari basis data Scopus dengan klasifikasi jurnal pada kuartil Q1 hingga Q4. Setelah melalui proses penyaringan awal (screening) berdasarkan kesesuaian topik dan kualitas publikasi, hanya 68 artikel yang memenuhi kriteria inklusi awal. Dari jumlah tersebut, 33 artikel dinyatakan relevan karena termasuk dalam kategori jurnal bereputasi Scopus Q1–Q4. Selanjutnya, dilakukan analisis lanjutan dan evaluasi kedalaman konten sehingga diperoleh 6 artikel paling representatif yang digunakan sebagai bahan utama dalam kajian literatur ini.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Auth ors	Year	Judul	Journal	Citati on	Journal Rank	Method
1	(Ye et al., 2025)	2025	Body shape and labor market dynamics analyzing salary information asymmetry and bargaining power	Scientific Reports	0	Q1	Menggunakan model frontier stokastik dua tingkat (two-tier stochastic frontier model) untuk menganalisis data panel survei (CFPS 2020)

2	(Andabayeva et al., 2024),	2024	Labor market dynamics in developing countries analysis of employment transformation at the macro-level.	Journal of Innovation and Entrepreneurship	5	Q1	Metode komparatif / dekomposisi struktur pasar tenaga kerja serta analisis statistik terhadap data makro dan tren ketenagakerjaan di negara berkembang (termasuk visualisasi data dan analisis perubahan struktural).
3	(Song et al., 2023)	2023	How does the perceived green human resource management impact employees green innovative behavior --From the perspective of theory of planned behavior	Frontiers in Psychology	24	Q1	Survei kuantitatif (tiga tahap) terhadap 207 responden; analisis menggunakan regresi hirarkis (hierarchical regression) dan uji mediator serta moderator dalam kerangka teori Planned Behavior.
4	(Sarabdeen & Alofaysan, 2023)	2023	Investigating the Impact of Digital Transformation on the Labor Market in the Era of Changing Digital Transformation Dynamics in Saudi Arabia	Economies	19	Q2	menggunakan studi kasus digital transformasi + analisis deskriptif dan kualitatif-data sekunder
5	(Blouchoutzi et al., 2023)	2023	Investigating Public-Private Cooperation in Migrant Labor Market Integration A System Dynamics Study to Explore the Challenge for Greece	Economies	1	Q2	metode simulasi sistem dinamik (system dynamics) untuk memodelkan interaksi publik-swasta dan integrasi pasar tenaga kerja migran
6	(Elbüken et al., 2014)	2023	The Mediating Effect of Green Human Resources Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior An Application in Turkey	Sustainability	26	Q1	menggunakan model kuantitatif, misalnya SEM (Structural Equation Modeling) atau analisis jalur untuk uji mediasi antara variabel keberlanjutan organisasi dan inovasi.

Sumber: data diolah sendiri (2025)

Penelitian yang dilakukan oleh (Ye et al., 2025) berjudul *“Body Shape and Labor Market Dynamics: Analyzing Salary Information Asymmetry and Bargaining Power”* diterbitkan dalam *Scientific Reports* (Q1). Studi ini meneliti bagaimana bentuk tubuh seseorang dapat memengaruhi posisi tawar dan tingkat gaji di pasar kerja. Dengan menggunakan model frontier stokastik dua tingkat dan data dari *China Family Panel Survey (CFPS 2020)*, hasilnya menunjukkan bahwa persepsi terhadap penampilan fisik masih berpengaruh terhadap peluang kerja dan besaran kompensasi. Penelitian ini menegaskan bahwa bias sosial dalam dunia kerja masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan dalam kebijakan ketenagakerjaan. Selanjutnya, (Andabayeva et al., 2024), dalam artikelnya berjudul *“Labor Market Dynamics in Developing Countries: Analysis of Employment Transformation at the Macro-Level”* yang diterbitkan di *Journal of Innovation and Entrepreneurship* (Q1) membahas perubahan struktur tenaga kerja di negara-negara berkembang. Dengan metode komparatif dan analisis dekomposisi struktural, peneliti menilai pergeseran tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor industri dan jasa. Hasil penelitian menekankan pentingnya inovasi dan pengembangan kewirausahaan dalam menciptakan lapangan kerja yang lebih produktif serta mampu beradaptasi dengan perkembangan ekonomi global.

Penelitian (Song et al., 2023) berjudul *“How Does the Perceived Green Human Resource Management Impact Employees’ Green Innovative Behavior”* diterbitkan di *Frontiers in Psychology* (Q1). Studi ini mengkaji pengaruh persepsi terhadap praktik *Green Human Resource Management (GHRM)* terhadap perilaku inovatif karyawan yang peduli lingkungan. Dengan menggunakan survei terhadap 207 responden dan analisis regresi hierarkis, penelitian ini menemukan bahwa sikap positif terhadap lingkungan, norma sosial, dan kendali diri menjadi faktor penting yang mendorong perilaku inovatif hijau. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik HRM yang ramah lingkungan dapat memperkuat budaya kerja berkelanjutan di organisasi.

Sementara itu, (Sarabdeen & Alofaysan, 2023) dalam artikelnya *“Investigating the Impact of Digital Transformation on the Labor Market in the Era of Changing Digital Transformation Dynamics in Saudi Arabia”* yang terbit di *Economies* (Q2), meneliti pengaruh transformasi digital

terhadap pasar tenaga kerja di Arab Saudi. Dengan pendekatan studi kasus dan analisis kualitatif, peneliti menjelaskan perubahan kebutuhan keterampilan akibat otomatisasi dan digitalisasi. Studi ini menegaskan perlunya strategi *reskilling* dan *upskilling* bagi tenaga kerja agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan era digital serta mendukung kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif.

Kemudian, penelitian (Blouchoutzi et al., 2023) berjudul "*Investigating Public-Private Cooperation in Migrant Labor Market Integration*" diterbitkan di *Economies* (Q2). Studi ini menyoroti kerja sama antara sektor publik dan swasta dalam mengintegrasikan tenaga kerja migran di Yunani. Dengan menggunakan metode simulasi sistem dinamik (*system dynamics modeling*), penelitian ini menggambarkan interaksi antara kebijakan pemerintah, perusahaan, dan kondisi sosial migran. Hasilnya menunjukkan bahwa kolaborasi lintas sektor diperlukan untuk memperkuat integrasi sosial-ekonomi tenaga kerja migran dan mengurangi kesenjangan di pasar kerja.

Terakhir, penelitian (Elbüken et al., 2014) yang berjudul "*The Mediating Effect of Green Human Resource Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior*" diterbitkan di jurnal *Sustainability* (Q1). Penelitian ini menggunakan model kuantitatif berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis peran *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam memperkuat hubungan antara keberlanjutan organisasi dan perilaku inovatif karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik GHRM mampu meningkatkan inovasi individu dan mendukung penerapan nilai-nilai keberlanjutan di tempat kerja.

DISKUSI

Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM di era digital menuntut perubahan paradigma dari fungsi administratif menuju peran strategis berbasis teknologi. Berdasarkan hasil telaah literatur, strategi inovatif SDM mencakup integrasi sistem digital dalam setiap aspek manajemen, mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga penilaian kinerja. Penerapan pendekatan berbasis data memungkinkan organisasi untuk melakukan analisis prediktif terhadap kebutuhan tenaga kerja serta merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap perubahan pasar.

Temuan dari beberapa penelitian yang dianalisis menunjukkan beragam fokus. Misalnya, studi terkait dinamika pasar tenaga kerja menyoroti pentingnya kesetaraan dan keadilan dalam kesempatan kerja di tengah kemajuan teknologi. Penelitian lain menekankan pergeseran struktur pekerjaan yang menuntut keterampilan baru serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan industri. Di sisi lain, kajian mengenai *Green Human Resource Management* menegaskan pentingnya dimensi keberlanjutan dalam strategi digital SDM, di mana organisasi perlu memastikan keseimbangan antara efisiensi teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan.

Selain itu, digitalisasi SDM juga menghadirkan peluang untuk memperkuat kolaborasi lintas sektor, baik publik maupun swasta, melalui integrasi sistem yang lebih terbuka dan partisipatif. Pendekatan ini terbukti dapat meningkatkan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan, terutama dalam konteks globalisasi dan migrasi tenaga kerja. Secara umum, hasil diskusi menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi SDM digital tidak hanya ditentukan oleh penerapan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan budaya organisasi, gaya kepemimpinan digital, serta komitmen terhadap prinsip keberlanjutan dan inklusivitas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM digital yang inovatif dan adaptif harus mampu menggabungkan pemanfaatan teknologi dengan penguatan peran manusia di dalam organisasi. Penggunaan teknologi digital seperti kecerdasan buatan dan *big data analytics* terbukti membantu efisiensi manajemen, tetapi keberhasilannya tetap bergantung pada kesiapan organisasi dalam membangun budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan. Pendekatan strategis yang mengintegrasikan aspek kompetensi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi dasar utama dalam menciptakan SDM yang tangguh dan kompetitif.

Selain itu, pengelolaan SDM digital berperan penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi dengan mengarahkan kebijakan pada keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi akademisi dan praktisi dalam merancang strategi SDM yang relevan dengan tuntutan era transformasi digital.

Dengan demikian, organisasi dapat mempertahankan daya saingnya sekaligus berkontribusi terhadap pengembangan ekonomi berbasis teknologi yang inklusif.

BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa batasan. Pertama, kajian dilakukan berdasarkan literatur sekunder yang terindeks pada basis data tertentu, sehingga hasilnya bergantung pada ketersediaan dan kelengkapan sumber yang dipublikasikan. Kedua, pendekatan Systematic Literature Review (SLR) menghasilkan temuan yang bersifat konseptual dan belum diuji secara empiris di lapangan. Ketiga, ruang lingkup penelitian difokuskan pada konteks global dan belum meninjau secara mendalam kondisi spesifik di Indonesia, seperti kesiapan infrastruktur digital, kebijakan SDM nasional, atau faktor budaya organisasi.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dilakukan studi empiris menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk menguji efektivitas strategi SDM digital terhadap kinerja organisasi. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas konteks dengan membandingkan implementasi strategi SDM digital di sektor publik dan swasta, serta mengeksplorasi dampaknya terhadap produktivitas, inovasi, dan kesejahteraan tenaga kerja di era digital.

REFERENSI

- Agrawal, R., Kumar, P., & Bhattacharya, S. (2024). Sustainable Digital Transformation: Integrating Innovation and Responsibility in the Digital Era. *Technological Forecasting and Social Change*, *197*, 122589. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.122589>
- Ahmed, S., Yusoff, Y., & Singh, R. (2025). Future Research Agenda for HR Digitalization: A Longitudinal and Multilevel Perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *63*(1), 75–92. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12412>
- Andabayeva, G., Movchun, V., Dubovik, M., Kurpebayeva, G., & Cai, X. (2024). Labor market dynamics in developing countries: analysis of employment transformation at the macro-level. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *13*(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00417-0>
- Bindra, S., Bhattacharya, S., & Bhattacharya, S. (2025). Traditional to digital: human resource management transformation. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/JWAM-02-2025-0019>
- Blouchoutzi, A., Tsaples, G., Manou, D., & Papatheanasiou, J. (2023). Investigating Public–Private Cooperation in Migrant Labor Market Integration: A System Dynamics Study to Explore the Challenge for Greece. *Economies*, *11*(2). <https://doi.org/10.3390/economies11020038>
- Braun, V., & Clarke, V. (2023). *Thematic Analysis: A Practical Guide for Researchers*. Sage Publications.
- Elbüken, G., Karaca, Z., Tanriverdi, F., Unluhizarci, K., Refetoff, S., & Keleştimur, F. (2014). Circulating antibodies to T4 causing discordant tests of thyroid function: A case report. *Turkish Journal of Endocrinology and Metabolism*, *18*(1), 19–22. <https://doi.org/10.4274/tjem.2290>
- Firlana, H. (2025). Dampak Transformasi Digital terhadap Manajemen SDM di Sektor Publik Indonesia. *TEMATICS: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*. <https://journal.poltekim.ac.id/tematics/article/view/714>
- Indroputri, I. A., & Sanjaya, R. (2024). Digital Transformation in Human Resource Management and Its Role in Gen Z Career Development. *Indonesian Journal of Business Studies*. <https://ijbs.petra.ac.id/index.php/ijbs/article/view/356>
- Kaufman, B. E., & Miller, E. J. (2023). Revisiting the Research Agenda for Strategic Human Resource Management in the 21st Century. *Human Resource Management Review*, *33*(4), 100985. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100985>
- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J. J., & Veiga, P. (2023). Digital Human Resource Strategy: Conceptualization, Theoretical Foundations and Future Directions. *European Management Journal*, *41*(6), 812–826. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.02.004>
- Lee, J., & Park, M. (2023). Developing Human Capabilities for the Digital Future: Agenda for HRD Research and Practice. *Human Resource Development International*, *26*(5), 401–419. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.1015582>

- Listiana, N. F., Jumrah, Kamarullah, P., & Veranita, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Jagaddhita: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*. <https://jurnal.abisatya.org/index.php/JAGADDHITA/article/view/151>
- Okoli, C. (2024). A Guide to Conducting Systematic Literature Reviews in the Digital Research Era. *Information & Management*, 61(3), 102–118. <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.102118>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., & Brennan, S. E. (2023). The PRISMA 2020 Statement: Updated Framework for Systematic Reviews. *BMJ Open*, 13(4), e071220. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071220>
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *Comserva: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*. <https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/view/583>
- Rizkallah, G., & Al Khalil, N. (2024). Digital Transformation in Human Resource Management: Rethinking HR Mindset and Organizational Culture. *Journal of Organizational Change Management*, 37(2), 245–260. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2023-0309>
- Sangle, S., & Prasad, R. (2023). Integrating Sustainability into Organizational Excellence: A Conceptual Framework. *Journal of Cleaner Production*, 412, 137524. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137524>
- Sarabdeen, M., & Alofaysan, H. (2023). Investigating the Impact of Digital Transformation on the Labor Market in the Era of Changing Digital Transformation Dynamics in Saudi Arabia. *Economies*, 11(1). <https://doi.org/10.3390/economies11010012>
- Song, D., Bai, Y., Wu, H., & Wang, X. (2023). How does the perceived green human resource management impact employee's green innovative behavior? —From the perspective of theory of planned behavior. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1106494>
- Team, W. (2024). *Tentang Watase UAKE*.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2023). Revisiting Systematic Literature Reviews: Methodological Foundations and Trends. *Journal of Management Studies*, 60(2), 210–229. <https://doi.org/10.1111/joms.12811>
- UGM, S. P. (2025). *The Use of Watase UAKE in Dissertation-Based SLR Workshops*.
- Wildana, N. S., Shofiyah, Febriansyah, & Ismail. (2023). Challenges of Human Resources (HR) Management in the Digital Era. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*.
- Ye, C., Wang, M. Y., Chou, L. C., & Wu, Q. (2025). Body shape and labor market dynamics: analyzing salary information asymmetry and bargaining power. *Scientific Reports*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-09982-0>