Journal of Golden Generation Multidisciplinary
Volume: 1, Nomor: 6, (2025), Desember: 883 - 894
Link Publish: https://ejournal.lppnusantara.com/index.php/jggmultidisciplinary/article/view/233
E-ISSN: 3123-6278; DOI: https://doi.org/10.65244/jggm.v1i6.233

Identifikasi dan Rekomendasi Manajemen SDM

Ananda Maulida [1], Anissa Salsabilla [2], Yuliana Putri [3], Utami Nur Fadillah [4], Arfian [5]
Fakultas Psikologi dan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia [1,2,3,4,5]
Corresponding Author: 202210515079@mhs.ubharajaya.ac.id[1], 202210515218@mhs.ubharajaya.ac.id[2]

Info Artikel
Submitted: *19 Oktober 2025*
Revised: *29 November 2025*
Accepted: *01 Desember 2025*
Published: *30 Desember 2025*

Keywords: *Human Resource Management; Human Resource Identification; Management Strategy*

Abstract
Rapid developments in the business world and organizational digitalization demand adaptive and data-driven human resource (HRM) management. This study aims to analyze the HRM identification process and formulate recommendations for effective HRM management through a literature review. The methods used in this study include a literature review by collecting and analyzing various academic sources, articles, and case studies. The analysis results indicate that HRM identification, which encompasses technical and non-technical competencies, digital readiness, and work culture, is a critical factor in designing an optimal HRM management strategy. This process supports the development of more effective training programs, talent management, performance appraisal systems, and employee retention strategies. The findings emphasize that successful HRM management depends on both individual skills and the organization's readiness to adapt. Therefore, integrating comprehensive HRM identification with an adaptive and evidence-based management strategy is a strategic prerequisite for sustainably improving managerial effectiveness, organizational performance, and company competitiveness.

Kata Kunci*: Manajemen SDM; Identifikasi SDM; Strategi Pengelolaan*

Abstrak
Perkembangan yang pesat di dunia bisnis dan digitalisasi organisasi menuntut manajemen sumber daya manusia (SDM) yang adaptif dan berbasis data. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses identifikasi SDM serta merumuskan rekomendasi pengelolaan SDM yang efektif melalui studi literatur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup studi literatur dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber akademik, artikel, serta studi kasus. Hasil analisis menunjukkan bahwa identifikasi SDM, yang mencakup kompetensi teknis dan non-teknis, kesiapan digital, serta budaya kerja, merupakan faktor penting dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang optimal. Proses ini mendukung pengembangan program pelatihan, manajemen talenta, sistem penilaian kinerja, dan strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Temuan menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM bergantung pada keterampilan individu sekaligus kesiapan organisasi dalam beradaptasi. Dengan demikian, integrasi identifikasi SDM yang komprehensif dengan strategi pengelolaan yang adaptif dan berbasis bukti empiris menjadi prasyarat strategis untuk meningkatkan efektivitas manajerial, kinerja organisasi, dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.
Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Perusahaan di Indonesia harus memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) yang adaptif, efisien, dan berbasis data karena perubahan lingkungan bisnis yang semakin pesat, terutama karena kemajuan teknologi digital, globalisasi ekonomi, dan perubahan pola kerja pasca pandemi. Personel tidak lagi dianggap hanya sebagai komponen produksi; sekarang dianggap sebagai komponen strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing suatu perusahaan. Oleh karena itu, sebelum merancang strategi manajemen yang tepat, penentuan struktur sumber daya manusia adalah langkah penting. Pengukuran keterampilan teknis dan non-teknis, analisis gap keterampilan, kesiapan digital karyawan, budaya kerja, dan kebutuhan pengembangan jangka panjang adalah semua bagian dari penilaian ini. Karena perubahan teknologi memerlukan kemampuan beradaptasi yang lebih besar baik secara individu maupun struktural, kebutuhan ini menjadi semakin penting dalam konteks organisasi modern.

Studi di Indonesia menunjukkan bahwa kesiapan digital sumber daya manusia dan kemampuan organisasi untuk mengelola perubahan adalah bagian penting dari transformasi yang sukses. Pahlan dkk., (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan keterampilan digital memengaruhi seberapa baik pengelola sumber daya manusia berfungsi. Oleh karena itu, untuk mengidentifikasi sumber daya manusia, perlu dievaluasi tidak hanya keterampilan individu, tetapi juga budaya kerja organisasi dan kesiapan mental untuk mengadaptasi. Ini sesuai dengan temuan Ramadhani dkk., (2025), yang menyatakan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang direncanakan, yang mencakup manajemen karier, perekrutan, dan pelatihan, telah terbukti meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, identifikasi karyawan yang efektif akan menghasilkan saran pengelolaan yang tepat sasaran, seperti program pelatihan yang relevan, pengembangan bakat, manajemen kinerja yang lebih baik, dan prosedur retensi karyawan yang lebih tepat.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian bibliometrik yang dilakukan Ariadi dkk., (2023), dalam lima tahun terakhir, fokus penelitian sumber daya manusia di Indonesia telah beralih ke digitalisasi proses sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi sumber daya manusia, ketangkasan sumber daya manusia, dan transformasi budaya perusahaan. Perubahan ini menunjukkan bahwa bisnis tidak dapat lagi bergantung pada metode konvensional untuk mengelola sumber daya manusia. Dengan munculnya masalah seperti tekanan produktivitas, model kerja hybrid, desentralisasi kerja, dan perubahan generasi pekerja (Alfa dan Z), menjadi lebih jelas betapa pentingnya

mengidentifikasi sumber daya manusia yang menyeluruh dan berbasis data. Ini adalah dasar untuk memahami risiko, tantangan, dan peluang suatu perusahaan. Dengan demikian, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dapat diorientasikan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan beradaptasi, dan kesejahteraan di tempat kerja.

Dengan demikian, pendahuluan ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia sangat bergantung pada seberapa baik proses identifikasi awal. Perencanaan kompetensi, pengembangan karyawan, dan penerapan sistem SDM digital, manajemen talenta, dan peningkatan sistem kinerja semuanya dapat dicapai melalui identifikasi yang akurat. Mengidentifikasi sumber daya manusia juga membantu perusahaan menjadi lebih produktif, membangun budaya kerja yang positif, dan tetap kompetitif di pasar global. Oleh karena itu, tujuan dari artikel ini adalah untuk mempelajari secara menyeluruh bagaimana proses yang digunakan untuk menentukan status sumber daya manusia dan untuk membuat saran yang relevan tentang pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi yang berbasis di Indonesia. Artikel ini bertujuan untuk memberikan referensi bagi para praktisi, peneliti, dan pengambil kebijakan dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan adaptif dengan mempertimbangkan bukti empiris terbaru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik studi literatur dalam pengumpulan data. Menurut Cahyono et al. (2019) *literatur review* adalah kajian ilmiah yang mempelajari suatu fenomena tertentu dan memberikan gambaran tentang bagaimana fenomena tersebut berkembang. Selain itu, melakukan *literatur review* juga berarti melakukan upaya pengumpulan data atau informasi, mengevaluasi berbagai teori, data, dan hasil penelitian, dan menganalisis publikasi seperti buku dan artikel penelitian yang berkaitan dengan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini diambil dari artikel dan skripsi sebelumnya, jurnal nasional, atau buku yang memiliki fenomena yang sama. Oleh karena itu, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis data yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2010 dalam Munib & Wulandari, 2021). Model ini menyatakan bahwa analisis data mencakup pengurangan data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Penelitian ini mengumpulkan data dari artikel ilmiah dan jurnal yang relevan. Metode pencarian artikel mencakup penggunaan database *Google Scholar* dan *Mendeley*. Beberapa kriteria untuk pencarian data digunakan: 1) artikel penelitian yang diterbitkan

10 tahun terakhir; 2) artikel berbahasa inggris dan bahasa Indonesia; dan 3) artikel dikaitkan dengan identifikasi yang dilakukan oleh manajemen SDM. Artikel yang diperoleh menggunakan *database* dari berbagai sumber yang tersedia di *Google Scholar* dan *Research Get*. Data tersebut disajikan dengan cara yang sistematis, disertai penjelasan naratif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan proses skrining dan seleksi literatur, sebanyak delapan artikel berhasil dikumpulkan melalui database yang tersedia di Google Scholar dan Research Get. Analisis terhadap artikel-artikel tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor industri. Teknologi digital kini memungkinkan organisasi meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, mencakup rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hingga retensi talenta. Misalnya, penerapan HR Analytics mendukung pengambilan keputusan berbasis data, kecerdasan buatan (AI) digunakan untuk otomatisasi proses administratif, dan platform digital memungkinkan personalisasi pengalaman karyawan.

Pemanfaatan sistem HRIS terintegrasi, e-learning, serta platform kolaborasi digital memberikan fleksibilitas kerja yang lebih tinggi sekaligus meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengembangan kompetensi. Karyawan dapat mengakses program pelatihan yang disesuaikan, menerima umpan balik secara real-time, dan berpartisipasi dalam model kerja hibrida yang mendukung adaptabilitas. Namun, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan kompetensi SDM. Organisasi yang memiliki infrastruktur teknologi memadai, kompetensi digital yang baik, serta budaya inovatif cenderung memperoleh dampak positif. Sebaliknya, implementasi teknologi tanpa mempertimbangkan kesiapan SDM dan tata kelola etis berpotensi menimbulkan resistensi, kesenjangan keterampilan digital, dan risiko pelanggaran privasi data karyawan.

Selain itu, terdapat tantangan dalam menjaga keseimbangan antara otomatisasi dan aspek kemanusiaan. Ketergantungan berlebihan pada teknologi dapat mengurangi interaksi personal dalam praktik HR, sementara kesenjangan digital antar generasi menjadi isu penting dalam pengelolaan tenaga kerja multi-generasi dengan preferensi berbeda. Oleh karena itu, pendekatan

transformasi digital yang holistik, di mana mempertimbangkan kesiapan SDM, budaya organisasi, dan sistem teknologi secara terpadu, sangat diperlukan. Dukungan kepemimpinan, strategi manajemen perubahan, serta investasi dalam pengembangan kompetensi digital karyawan merupakan langkah penting untuk memaksimalkan nilai tambah dari transformasi digital.

Data penelitian ini diperoleh dari analisis studi yang diseleksi sebagai bagian dari kajian. Hasilnya menunjukkan terdapat delapan studi yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

No.	Judul	Penulis	Hasil
1.	Human Capital Digital Readliness and Organization Agillity Maturity Assessment to Improve Effective Digital Transformation Initiatives in Jakarta Branch Office of BPJS Kesehatan	Annisa Binarti Farliani, Achmad Fajar Hendarman, dan Priyanto Rudito, 2025	Kesiapan SDM BPJS Kesehatan pada aspek pengetahuan masih berada pada tingkat rendah, sehingga organisasi belum mampu mengimplementasikan praktik digital secara optimal. Ditemukan sejumlah hambatan utama yang menghambat kelincahan organisasi, yaitu resistensi terhadap perubahan, lemahnya komunikasi internal, dan budaya kerja yang belum berkembang. Oleh karena itu, pentingnya penguatan manajemen perubahan, pengembangan *growth mindset*, dan peningkatan kompetensi SDM sebagai tiga fokus strategis yang diperlukan untuk mempercepat transformasi digital dan memastikan kualitas layanan tetap terjaga.
2.	Talent Mapping: A Strategic Approach toward Digitalization Initiatives in the Banking and Financial Technology (FinTech) Industry in Indonesia	Wimboh Santoso, Palti Marulitua Sitorus, Sukarela Batunanggar, Farida Titik Krisanti, Grisna Anggadwita, dan Andry Alamsyah, 2020	Ditemukan adanya segmentasi kompetensi yang cukup signifikan. Selain itu, untuk menghadapi tuntutan Industri 4.0 terdapat tiga kompetensi utama yang perlu diprioritaskan, yaitu kemampuan membangun relasi

			dan jaringan, kemampuan beradaptasi dan merespons perubahan, serta kapasitas kewirausahaan dan pemikiran komersial.
3.	Masa Depan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital	Andrea Gideon, 2025	Digitalisasi melalui AI, analitik data, dan otomatisasi mengubah fungsi MSDM menjadi mitra strategis, dengan dampak pada rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, dan HRIS. Transformasi ini menghadirkan tantangan kompetensi digital dan keamanan data, sekaligus membuka peluang untuk personalisasi kebijakan, peningkatan *agility* organisasi, dan penguatan kesejahteraan karyawan.
4.	Analysis of the Impact of HR Development Policies, Work Culture, and Organizational Perfomance on Competitive Adventage in the Manufacturing Industry in Indonesia	Loso Judijanto dan Juni Iswanto, 2024	Kebijakan pengembangan SDM dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Kinerja organisasi turut berperan sebagai mediator parsial, yang memperkuat hubungan kedua variabel tersebut dengan keunggulan bersaing.
5.	Organizational Transformation in Adopting Hybrid Work Models: A Litelature Review on Organizational Changes and Employee Readiness	Hasyim dan Muhammad Bakri, 2024	Penerapan kerja hibrida menghasilkan dampak yang beragam terhadap operasional organisasi serta pengalaman karyawan. Model ini memperluas fleksibilitas dan otonomi kerja, namun sekaligus memunculkan sejumlah tantangan, seperti hambatan komunikasi, tumpang

			tindih antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta ketidakjelasan dalam perkembangan karier.
6.	Tinjauan Litelatur Sistematis: Praktik Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Retensi Karyawan Generasi Milenial dan Z di Era Digital	Intan Yulita, 2025	*Talent management* yang baik dapat meningkatkan retensi, terutama karena dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Teknologi digital membantu membuat pengembangan lebih personal dan memberikan *feedback* cepat. Milenial dan Gen Z memiliki kebutuhan kerja yang berbeda sehingga strategi perlu disesuaikan. *Employer branding* dengan lima nilai utama menjadi kunci menarik talenta. Studi ini menyediakan kerangka untuk merancang *talent management* yang sesuai dengan tenaga kerja multigenerasi di era digital.
7.	Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Industri 4.0	Jakoep Ezra Harianto, 2024	Pengembangan kompetensi karyawan di era Industri 4.0 menuntut peningkatan keterampilan digital, *problem solving*, dan kolaborasi. Pelatihan berbasis teknologi (*e-learning*, simulasi) serta pengembangan berkelanjutan (*mentoring, coaching, experiential learning*) terbukti efektif. Manajemen harus merancang strategi pelatihan yang adaptif dan relevan agar karyawan mampu mengikuti perubahan teknologi.
8.	Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis	Yulia Wulan Dhari dan Jhon Veri, 2025	Integrasi HR *Analytics* & AI meningkatkan efisiensi

Teknologi: Systematic Litelature Review terhadap Implementasi HR Analytics dan Artificial Intelligence	operasional, kualitas keputusan, personalisasi pengalaman karyawan, dan kompetensi digital. Keberhasilan dipengaruhi kesiapan digital organisasi, kemampuan analitik SDM, serta komitmen etika data. Memberikan panduan untuk kebijakan HR yang adaptif dan berbasis bukti.

Tabel 1. *Penelitian Terdahulu*

Pembahasan

Transformasi digital telah menjadi faktor utama yang mengubah praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor industri. Era digital menuntut organisasi tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga mengubah paradigma pengelolaan talenta menjadi lebih strategis, adaptif, dan berbasis data. Hasil literature review menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam MSDM bergantung pada kemampuan organisasi mengintegrasikan kesiapan teknologi, kapabilitas SDM, dan budaya inovasi.

Kesiapan SDM dan kelincahan organisasi menjadi fondasi utama implementasi transformasi digital. Farliani et al. (2025) menegaskan bahwa meskipun infrastruktur teknologi tersedia, kesenjangan pengetahuan dan adaptasi karyawan masih menjadi hambatan. Resistensi terhadap perubahan dan mindset yang belum terbuka terhadap inovasi perlu diatasi melalui strategi change management yang komprehensif agar karyawan lebih siap menghadapi tuntutan era digital.

Perubahan kebutuhan kompetensi karyawan juga menjadi sangat signifikan. Santoso et al. (2020) dan Harianto (2024) menyoroti pentingnya keterampilan sosial-emosional seperti kreativitas, pemecahan masalah, dan kepemimpinan, di samping literasi digital. Pendekatan pembelajaran harus bersifat berkelanjutan, fleksibel, dan dipersonalisasi melalui e-learning atau program modular, agar karyawan mampu mengembangkan kompetensi yang relevan dengan tuntutan lingkungan kerja digital.

Transformasi fungsi HR juga menunjukkan pergeseran dari peran administratif menuju mitra strategis berbasis data. Gideon (2025) menjelaskan bahwa proses rekrutmen, manajemen kinerja, dan pengembangan karyawan kini didukung oleh HR Analytics, AI, dan big data, sehingga pengambilan

keputusan menjadi lebih objektif dan presisi. Dhari & Veri (2025) menegaskan bahwa penggunaan data memungkinkan organisasi mengidentifikasi talenta terbaik, memprediksi kebutuhan kompetensi, dan merancang jalur pengembangan karier yang lebih efektif.

Di sisi lain, otomatisasi proses HR melalui teknologi seperti *chatbot* AI dan sistem HRIS berbasis cloud meningkatkan efisiensi operasional, tetapi tetap perlu diimbangi dengan personalisasi pengalaman karyawan agar aspek kemanusiaan tidak hilang. Pemanfaatan AI untuk personalisasi pengalaman kerja membantu meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, namun implementasinya harus disertai perlindungan data yang memadai.

Manajemen talenta bagi generasi milenial dan Z memerlukan pendekatan yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Yulita (2025) menunjukkan bahwa praktik HR yang selaras dengan kebutuhan generasi muda dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi. Model kerja hibrida yang fleksibel, lingkungan inklusif, kompensasi transparan, serta peluang pengembangan karier yang jelas menjadi ekspektasi fundamental generasi muda. Hasyim & Bakri (2024) menekankan bahwa adopsi kerja hibrida memerlukan dukungan kepemimpinan, strategi komunikasi, dan pengembangan profesional agar karyawan dapat menavigasi tantangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif.

Praktik HR yang komprehensif terbukti berdampak langsung pada kinerja organisasi. Judijanto & Iswanto (2024) menunjukkan bahwa kombinasi rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja yang terintegrasi meningkatkan produktivitas, engagement, dan kepuasan kerja. Hal ini mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif melalui budaya kerja positif, kolaboratif, dan inovatif.

Tata kelola etis dan privasi data menjadi aspek krusial dalam penerapan teknologi HR. Dhari & Veri (2025) dan Gideon (2025) menekankan bahwa algoritma HR dan pengumpulan data karyawan harus berlandaskan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas, serta mematuhi regulasi perlindungan data untuk mencegah diskriminasi dan pelanggaran privasi.

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) memerlukan pendekatan multidimensional yang mengintegrasikan kesiapan teknologi, pengembangan kompetensi SDM, budaya organisasi yang inovatif, serta kepemimpinan yang adaptif. Adapun rekomendasi strategis yang dapat dilakukan, antara lain:

1. Melaksanakan program literasi digital yang berkelanjutan bagi seluruh tenaga kerja untuk meningkatkan kapabilitas digital dan adaptasi terhadap inovasi teknologi.

2. Mengadopsi HR Analytics dan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) dengan penerapan tata kelola etis yang ketat, guna menjamin akurasi pengambilan keputusan sekaligus melindungi privasi dan hak-hak karyawan.
3. Mengembangkan model kerja fleksibel yang disesuaikan dengan karakteristik dan preferensi multi-generasi untuk mendukung keterlibatan dan retensi karyawan.
4. Memperkuat *employer branding* yang autentik dan selaras dengan pengalaman karyawan (*employee experience*), sehingga mendukung daya tarik dan loyalitas talenta.
5. Menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan yang mendorong penerapan growth mindset serta inovasi di seluruh level organisasi.
6. Berinvestasi pada infrastruktur teknologi yang memungkinkan otomatisasi proses sekaligus personalisasi pengalaman karyawan, sehingga tercipta keseimbangan antara efisiensi operasional dan human touch.
7. Memperkuat praktik HR komprehensif yang mencakup rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja berbasis data untuk memastikan pengelolaan SDM yang strategis dan berorientasi pada hasil.

SIMPULAN

Analisis delapan artikel menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia, terutama melalui HR Analytics, Artificial Intelligence, dan HRIS. Efektivitas implementasi sangat bergantung pada kesiapan organisasi, kompetensi digital karyawan, dan budaya inovatif. Kompetensi sosial-emosional, literasi digital, serta peran HR sebagai mitra strategis semakin krusial dalam penerapan model kerja yang fleksibel dan pengembangan karier yang terstruktur. Keseimbangan antara otomatisasi dan interaksi personal penting untuk mempertahankan human touch, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, sementara tata kelola etis dan perlindungan data menjadi aspek kritis untuk mencegah bias dan pelanggaran privasi. Penelitian merekomendasikan penerapan literasi digital berkelanjutan, adopsi HR Analytics dan AI dengan tata kelola etis, pengembangan budaya pembelajaran, model kerja fleksibel, serta praktik HR berbasis data yang komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Ariadi, Badaruddin, & Saharuddin. (2023). MANAJEMENSUMBERDAYAMANUSIADIERADIGITAL:STUDIBIBLIOMETRIK. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *7*(2), 1346–1352.

Cahyono, E. A., Sutomo, & Hartono Aris. (2019). LITERATUR REVIEW ; PANDUAN PENULISAN DAN PENYUSUNAN. *Jurnal Keperawatan*, *12*(2).

Dhari, Y. W., & Veri, J. (2025). Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi: Systematic Litelature Review terhadap Implementasi HR Analytics dan Artificial Intelligence. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, *9*(6), 10168–10173. https://doi.org/10.36040/jati.v9i6.16364

Fadhliyah, R., & Pusvitasari, P. (2022). Peran Psikologi Forensik Dalam Pendampingan Remaja Korban Kekerasan Seksual. *Buletin KPIN*, *8*(14).

Farliani, A. B., Fajar Hendarman, A., & Rudito, P. (2025). Human Capital Digital Readiness and Organization Agility Maturity Assessment to Improve Effective Digital Transformation Initiatives in Jakarta Branch Offices of BPJS Kesehatan. *American Journal of Economic and Management Business*, *4*(6), 2835–5199. https://ajemb.us/index.php/gp/article/view/208

Gideon, A. (2025). Masa Depan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 6557–6561. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1650

Harianto, J. E. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Industri 4.0. *Jurnal Cahaya Mandalika (JCM)*, *5*(2), 706–715. https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/3743

Hasyim, H., & Bakri, M. (2024). Organizational Transformation in Adopting Hybrid Work Models: A Literature Review on Organizational Changes and Employee Readiness. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *11*(2), 1170–1182. https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.806

Judijanto, L., & Iswanto, J. (2024). Analysis of the Impact of HR Development Policies, Work Culture, and Organizational Performance on Competitive Advantage in the Manufacturing Industry in Indonesia. *West Science Social and Humanities Studies*, *02*(03), 391–400. https://doi.org/10.58812/wsshs.v2i03.707

Kusumowardhani, R. (2017). Perspektif Psikoviktimologi dalam Pendampingan Dan Perlindungan Anak Korban Kekerasan Seksual. *EGALITA*, *10*(2). https://doi.org/10.18860/egalita.v10i2.4544

Munib, A., & Wulandari, F. (2021). Studi Literatur: Efektivitas Model Kooperatif Tipe Course Review Horay Dalam Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar. *JURNAL PENDIDIKAN DASAR NUSANTARA*, *7*(1), 160–172. https://doi.org/10.29407/jpdn.v7i1.16154

Pahlan, M., Malian, I., Kesuma, D., & Fitriadi, H. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Transformasi Peran Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Pengaruh*. *4*(2), 1152–1161.

Ramadhani, A., Umagapi, D. A. P., Rachman, T. A., Rahayu, W. P., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *4*(1), 228–244. https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i1.3221

Santoso, W., Sitorus, P. M., Batunanggar, S., Krisanti, F. T., Anggadwita, G., & Alamsyah, A. (2020). Talent Mapping: A Strategic Approach toward Digitalization Initiatives in the Banking and Financial Technology (FinTech) Industry in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*, *12*(3), 399–420. https://doi.org/10.1108/JSTPM-04-2020-0075

Yulita, I. (2025). Tinjauan Litelatur Sistematis: Praktik Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Retensi Karyawan Generasi Milenial dan Z di Era Digital. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, *2*(5), 7976–7995. https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/929