Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif
Volume 4 Nomor 4 Juli 2026
e-ISSN : 3046-8841, p-ISSN 3047-0226, Hal 21-37
DOI: https://doi.org/10.61132/jpbi.v4i4.1762
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JPBI

Peran Talenta Kecerdasan Buatan dalam Membangun Keunggulan Kompetitif

(Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis)

Delia Septi Catur Farawati[1*], Melinda Kusuma Putri[2], Nisrina Ainul Kamila Ariyanti[3], Ananda Celosia[4], Mochammad Isa Anshori[5]
[1-5] Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia
Email: deliasect22@gmail.com [1], melindaputri868@gmail.com [2], airynee.06@gmail.com [3], anandacelosia@gmail.com [4] , isa.anshori@trunojoyo.ac.id [5]*

**Penulis Korespondensi: deliasect22@gmail.com*

Abstract: *The rapid development of artificial intelligence (AI) has transformed organizational processes and increased the demand for talent with specialized knowledge and skills to integrate AI into business activities. This study aims to examine the role of artificial intelligence talent in building organizational competitive advantage. The research employs a systematic literature review (SLR) by identifying, evaluating, and synthesizing relevant national and international studies on AI talent, AI skills, human capital, innovation, organizational performance, and competitive advantage. The findings indicate that AI talent contributes to competitive advantage through innovation, productivity improvement, data-driven decision-making, knowledge utilization, and organizational AI capabilities. Furthermore, AI talent requires not only technical expertise but also analytical, collaborative, and business-oriented competencies. Theoretically, this study positions AI talent as a strategic human capital resource within the Resource-Based View and Dynamic Capabilities perspectives. Practically, the findings emphasize the importance of strategic recruitment, continuous upskilling and reskilling, and knowledge sharing to optimize AI talent. Overall, AI talent plays an important role in transforming technological capabilities into sustainable competitive advantage.*

Keywords: *AI Skills; Artificial Intelligence Talent; Competitive Advantage; Human Capital; Innovation.*

Abstrak: Perkembangan pesat kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*/AI) telah mengubah proses organisasi dan meningkatkan kebutuhan terhadap talenta yang memiliki pengetahuan serta keterampilan khusus dalam mengintegrasikan AI ke dalam aktivitas bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *Artificial Intelligence Talent* dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian nasional maupun internasional yang relevan mengenai AI talent, AI skills, human capital, inovasi, kinerja organisasi, dan keunggulan kompetitif. Hasil sintesis menunjukkan bahwa AI talent berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif melalui peningkatan inovasi, produktivitas, pengambilan keputusan berbasis data, pemanfaatan pengetahuan, dan pengembangan kapabilitas AI organisasi. AI talent tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan analitis, kolaboratif, dan pemahaman bisnis. Secara teoritis, penelitian ini menempatkan AI talent sebagai sumber daya manusia strategis dalam perspektif *Resource-Based View* dan *Dynamic Capabilities*. Secara praktis, hasil penelitian menekankan pentingnya rekrutmen strategis, *upskilling*, *reskilling*, dan berbagi pengetahuan untuk mengoptimalkan AI talent dalam mendukung keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Kata kunci: AI Skills; *Artificial Intelligence Talent*; *Human Capital*; Inovasi; Keunggulan Kompetitif.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan Artificial Intelligence (AI) yang semakin pesat telah mendorong perubahan fundamental dalam lingkungan bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan AI tidak lagi terbatas pada aktivitas otomatisasi, tetapi telah berkembang dalam analisis data, pengambilan keputusan, pengembangan produk, pelayanan pelanggan, hingga pengelolaan sumber daya manusia. Kondisi tersebut mendorong organisasi untuk tidak hanya

Naskah Masuk: 15 Agustus 2026; Revisi: 10 September 2026; Diterima: 07 Oktober 2026; Terbit: 09 Oktober 2026

berinvestasi pada teknologi, tetapi juga mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk memahami dan memanfaatkan AI secara strategis. Kebutuhan terhadap Artificial Intelligence Talent semakin meningkat karena kemampuan organisasi dalam memperoleh manfaat dari teknologi AI sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Perkembangan AI, Big Data, dan otomatisasi turut mengubah kebutuhan kompetensi serta pola pengelolaan SDM di era digital (Pratama et al., 2023; Jatobá et al., 2023). Integrasi AI dalam pengembangan sumber daya manusia juga memberikan peluang sekaligus tantangan bagi organisasi dalam mempersiapkan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan perubahan teknologi (Sulistiarini & Anshori, 2025).

Meskipun kebutuhan terhadap AI talent semakin meningkat, terdapat kesenjangan antara perkembangan teknologi AI dengan kesiapan organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang menguasainya. Kepemilikan teknologi AI tidak secara otomatis menghasilkan keunggulan kompetitif karena teknologi yang sama dapat digunakan oleh berbagai organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan pengetahuan, pengalaman, dan kebutuhan bisnis untuk menghasilkan nilai strategis. Penelitian mengenai pengembangan kompetensi SDM menunjukkan pentingnya peningkatan kemampuan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan teknologi dan kebutuhan organisasi (Septiana et al., 2023). Selain itu, pemanfaatan AI dalam pengelolaan SDM dapat memberikan peluang peningkatan efektivitas, tetapi juga membutuhkan kesiapan manusia dalam mengelola perubahan tersebut (Sulistiarini & Anshori, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa AI talent dapat menjadi penghubung antara investasi teknologi dan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai.

Perubahan teknologi AI juga memengaruhi praktik pengelolaan talenta dalam organisasi. AI mulai digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan efisiensi, tetapi penerapannya tetap menghadapi persoalan terkait bias, transparansi, dan keterbatasan dalam memahami karakteristik manusia (Juhari, Anshori, & Safrizal, 2024). Transparansi algoritmik dan peran pemimpin SDM menjadi penting untuk memastikan bahwa penggunaan AI dalam pengelolaan talent tetap memperhatikan aspek keadilan dan tanggung jawab organisasi (Wulandari et al., 2026). Di sisi lain, analisis data dan AI juga dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan, pengelolaan talenta, serta retensi karyawan (Suwandita et al., 2023). Hal tersebut memperlihatkan bahwa AI talent tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan analitis, pengambilan keputusan, dan pemahaman terhadap kebutuhan organisasi.

Pendekatan konseptual dalam kajian ini mengintegrasikan perspektif Resource-Based View (RBV) dan Dynamic Capabilities untuk menjelaskan hubungan antara AI talent dan keunggulan kompetitif. Dalam perspektif RBV, sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif apabila memiliki nilai strategis dan sulit ditiru oleh pesaing. AI talent memiliki potensi tersebut melalui kombinasi pengetahuan teknis, kemampuan analitis, pengalaman, dan kemampuan mengintegrasikan AI dengan kebutuhan organisasi. Sementara itu, perspektif Dynamic Capabilities menjelaskan kemampuan organisasi dalam mengembangkan, mengintegrasikan, dan mengonfigurasi kembali sumber daya untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Perubahan teknologi juga menuntut organisasi untuk menyesuaikan budaya, interaksi, dan kemampuan SDM agar transformasi digital dapat berjalan secara efektif (Hidayah et al., 2023). Dengan demikian, AI talent dapat berperan sebagai kapabilitas strategis yang mendukung inovasi, produktivitas, pengambilan keputusan, dan kemampuan adaptasi organisasi (Pratama et al., 2023; Junaidi et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Artificial Intelligence Talent dalam membangun dan memperkuat competitive advantage organisasi berdasarkan penelitian terdahulu. Secara spesifik, penelitian ini mengkaji perkembangan penelitian mengenai AI talent, kompetensi yang membentuk AI talent, mekanisme AI talent dalam menciptakan keunggulan kompetitif, serta faktor yang mendukung dan menghambat kontribusinya terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian nasional maupun internasional yang relevan. Pendekatan tersebut digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih sistematis mengenai hubungan antara AI talent dan keunggulan kompetitif serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih terbuka. Penelitian mengenai AI talent pada tingkat organisasi juga mulai menunjukkan keterkaitan antara keberadaan talenta AI dan nilai perusahaan (Jiang et al., 2026). Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada sintesis AI talent sebagai sumber daya manusia strategis yang menghubungkan kemampuan teknologi dengan penciptaan competitive advantage. Dengan mengintegrasikan perspektif RBV dan Dynamic Capabilities, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai bagaimana AI talent dapat dikembangkan menjadi kapabilitas strategis yang mendukung inovasi, pemanfaatan pengetahuan, dan keberlanjutan keunggulan kompetitif organisasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Landasan teoretis utama dalam penelitian ini berpijak pada integrasi Resource-Based View (RBV) dan Dynamic Capabilities yang dikontekstualisasikan dalam manajemen sumber daya manusia strategis. Perspektif RBV memandang bahwa keunggulan kompetitif organisasi dapat dibangun melalui pengelolaan sumber daya internal yang memiliki nilai strategis, relatif langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan oleh pesaing (Barney, 1991). Dalam konteks transformasi digital, *Artificial Intelligence Talent* dapat diposisikan sebagai sumber daya strategis karena tidak hanya mencakup penguasaan teknologi AI, tetapi juga kombinasi pengetahuan, keterampilan analitis, kemampuan pemecahan masalah, kreativitas, dan pemahaman terhadap kebutuhan bisnis. Pengembangan kompetensi tersebut menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya penggunaan AI, *Big Data*, dan otomatisasi yang mengubah kebutuhan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi (Pratama et al., 2023). Sementara itu, perspektif *Dynamic Capabilities* menjelaskan kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan, mengembangkan, dan mengonfigurasi kembali sumber daya agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis. Integrasi kedua perspektif tersebut menempatkan AI talent bukan sekadar sebagai individu yang memiliki keterampilan teknologi, tetapi sebagai sumber daya manusia strategis yang dapat dikembangkan menjadi kapabilitas organisasi untuk mendukung inovasi, adaptasi, dan penciptaan keunggulan kompetitif.

Pemetaan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian mengenai AI dan sumber daya manusia telah berkembang dalam berbagai arah, tetapi masih tersebar pada fokus yang berbeda. Sebagian penelitian membahas pengaruh *Artificial Intelligence*, *Big Data*, dan otomatisasi terhadap kinerja sumber daya manusia, sedangkan penelitian lainnya menekankan pentingnya pengembangan kompetensi SDM dalam menghadapi perubahan teknologi (Pratama et al., 2023; Septiana et al., 2023). Penelitian mengenai integrasi AI dalam pengembangan SDM juga menunjukkan bahwa teknologi tersebut menghadirkan peluang peningkatan efektivitas sekaligus tuntutan terhadap kompetensi baru tenaga kerja (Sulistiarini & Anshori, 2025). Dalam pengelolaan talenta, AI mulai dimanfaatkan dalam proses rekrutmen dan seleksi, meskipun penerapannya tetap berkaitan dengan persoalan bias, transparansi, dan keterbatasan algoritma dalam memahami karakteristik manusia (Juhari, Anshori, & Safrizal, 2024). Penelitian lainnya memperlihatkan bahwa analisis data dan AI dapat dimanfaatkan untuk mendukung pengambilan keputusan SDM, pengelolaan talenta, serta retensi karyawan (Suwandita et al., 2023). Rangkaian penelitian tersebut memberikan dasar bahwa AI telah memasuki berbagai aktivitas pengelolaan sumber daya manusia, tetapi pembahasannya masih

lebih banyak diarahkan pada teknologi, proses, dan fungsi SDM dibandingkan pada AI talent sebagai sumber daya strategis organisasi.

Identifikasi *research gap* menunjukkan adanya kesenjangan antara kajian mengenai kemampuan manusia dalam menggunakan AI dengan kajian mengenai bagaimana kemampuan tersebut menghasilkan keunggulan kompetitif organisasi. Penelitian terdahulu telah menjelaskan pentingnya kompetensi digital, AI, otomatisasi, dan pengembangan SDM, tetapi hubungan antara AI talent sebagai sumber daya manusia strategis dan competitive advantage masih belum terintegrasi secara komprehensif. Kondisi tersebut menjadi penting karena kepemilikan teknologi AI saja belum menjelaskan kemampuan suatu organisasi dalam menghasilkan nilai yang berbeda dari pesaing. Organisasi membutuhkan individu yang mampu menghubungkan teknologi dengan pengetahuan organisasi, proses bisnis, pengambilan keputusan, dan kebutuhan pasar. Selain itu, penerapan AI dalam pengelolaan SDM menunjukkan bahwa keberhasilan teknologi tetap berkaitan dengan kesiapan manusia, kepemimpinan, tata kelola, dan kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan (Juhari et al., 2024; Wulandari et al., 2026). Perubahan teknologi juga membawa perubahan terhadap budaya organisasi dan pola interaksi antarpegawai sehingga pengembangan kemampuan manusia menjadi bagian penting dalam proses transformasi organisasi (Hidayah et al., 2023). Dengan demikian, masih diperlukan kajian yang secara sistematis menghubungkan kompetensi AI talent dengan mekanisme penciptaan nilai dan keunggulan kompetitif organisasi.

Artikel ini menempati posisi untuk mengisi celah tersebut dengan menempatkan AI talent sebagai penghubung antara teknologi AI dan penciptaan keunggulan kompetitif**.** Kontribusi kajian tidak diarahkan hanya untuk mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja dalam penggunaan AI, tetapi juga untuk menjelaskan bagaimana kompetensi tersebut dapat dikonversi menjadi nilai strategis bagi organisasi. AI talent dapat berkontribusi melalui kemampuan menghasilkan inovasi, meningkatkan produktivitas, mendukung pengambilan keputusan berbasis data, mengembangkan pengetahuan, serta membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Integrasi antara kemampuan individu dan kapabilitas organisasi menjadi penting karena kompetensi AI yang dimiliki seorang individu belum tentu menghasilkan manfaat organisasi apabila tidak didukung oleh proses, budaya, kepemimpinan, dan strategi yang sesuai. Dalam konteks tersebut, pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian dari strategi organisasi dalam memperoleh manfaat dari perkembangan AI (Sulistiarini & Anshori, 2025). Peran kepemimpinan dan pengelolaan organisasi juga diperlukan untuk memastikan bahwa

perubahan teknologi dapat diarahkan pada peningkatan kinerja dan penciptaan nilai (Junaidi et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini memandang AI talent sebagai bagian dari sumber daya strategis yang potensial untuk dikembangkan menjadi kapabilitas organisasi.

Perkembangan pendekatan dalam literatur AI dan SDM menunjukkan bahwa hubungan antara manusia dan teknologi semakin dipahami sebagai hubungan yang bersifat komplementer. AI dapat membantu organisasi mengolah informasi, mengotomatisasi aktivitas tertentu, dan meningkatkan kecepatan proses pengambilan keputusan, tetapi manusia tetap memiliki peran dalam memberikan interpretasi, menentukan tujuan, menyelesaikan persoalan kompleks, serta menghubungkan teknologi dengan konteks bisnis. Perspektif tersebut memperkuat relevansi RBV karena pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan adaptasi yang melekat pada AI talent dapat menjadi sumber daya bernilai ketika dikombinasikan dengan sumber daya organisasi lainnya. Pada saat yang sama, *Dynamic Capabilities* memberikan penjelasan mengenai bagaimana organisasi dapat mengembangkan kembali kompetensi tersebut sejalan dengan perubahan teknologi yang berlangsung cepat. Pengembangan kompetensi SDM menjadi semakin penting karena kebutuhan organisasi terhadap keterampilan tenaga kerja juga mengalami perubahan akibat perkembangan teknologi (Septiana et al., 2023). Dalam proses tersebut, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kemampuan mengelola perubahan menjadi faktor yang turut menentukan bagaimana teknologi dan sumber daya manusia dapat diintegrasikan dalam aktivitas organisasi (Hidayah et al., 2023; Junaidi et al., 2023). Dengan demikian, kajian AI talent perlu memperhatikan bukan hanya kemampuan teknis individu, tetapi juga kemampuan organisasi dalam mengembangkan dan memanfaatkan kompetensi tersebut secara berkelanjutan.

Sintesis konseptual dari kajian pustaka ini menunjukkan bahwa hubungan antara AI talent dan competitive advantage dapat dipahami melalui keterkaitan antara kompetensi individu, kapabilitas organisasi, dan penciptaan nilai. Pada tingkat individu, AI talent mencakup pengetahuan mengenai AI, keterampilan teknis, kemampuan analitis, pemecahan masalah, kreativitas, kolaborasi, serta pemahaman terhadap bisnis. Pada tingkat organisasi, kompetensi tersebut perlu diintegrasikan dengan sumber daya, proses kerja, budaya, kepemimpinan, dan strategi agar dapat menghasilkan kapabilitas yang bernilai. Selanjutnya, kapabilitas tersebut dapat diwujudkan melalui inovasi, peningkatan produktivitas, pengambilan keputusan berbasis data, pemanfaatan pengetahuan, dan kemampuan adaptasi yang pada akhirnya berhubungan dengan penciptaan keunggulan kompetitif. Penelitian terbaru mengenai AI talent juga mulai menghubungkan kemampuan organisasi memperoleh talenta AI dengan nilai perusahaan, menunjukkan bahwa perhatian terhadap AI talent mulai

bergerak dari perspektif kompetensi tenaga kerja menuju perspektif nilai strategis organisasi. Dengan demikian, kajian ini menempatkan AI talent sebagai sumber daya manusia strategis yang dapat dikembangkan menjadi kapabilitas organisasi untuk mendukung penciptaan keunggulan kompetitif, sekaligus menjadi dasar bagi SLR untuk memetakan bukti penelitian mengenai mekanisme, faktor pendukung, dan kondisi yang memengaruhi hubungan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Strategi penelitian yang diterapkan dalam artikel ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR), sebuah pendekatan metodologis yang memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan sintesis berbagai literatur dari penelitian terdahulu untuk membangun pemahaman holistik tentang peran *Artificial Intelligence Talent* dalam membangun keunggulan kompetitif. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam mensintesis literatur yang bersifat teoritis dan empiris guna menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara AI talent, kompetensi sumber daya manusia, kapabilitas organisasi, dan *competitive advantage*. Penggunaan *Systematic Literature Review* memberikan ruang bagi peneliti untuk mengeksplorasi peran AI talent secara kritis melalui tahapan identifikasi masalah, pencarian literatur, evaluasi data, analisis data, dan penyajian hasil. Pendekatan ini juga relevan karena perkembangan kecerdasan buatan telah meningkatkan kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan kebutuhan bisnis (Sulistiarini & Anshori, 2025).

Sumber data yang digunakan sepenuhnya bersifat sekunder, yang bersumber dari literatur ilmiah bereputasi internasional dan nasional. Data dikumpulkan melalui basis data akademik global seperti *Scopus*, *Web of Science*, *ScienceDirect*, dan *Google Scholar*, serta database nasional yang terindeks SINTA 1 dan 2. Fokus pencarian diarahkan pada artikel jurnal *peer-reviewed* yang dipublikasikan dalam rentang waktu lima tahun terakhir (2021–2026) untuk menjamin aktualitas informasi terkait perkembangan kecerdasan buatan, kompetensi sumber daya manusia, dan kebutuhan AI talent dalam organisasi. Jenis data yang diekstraksi meliputi temuan empiris, model konseptual, dan sintesis teoritis yang berkaitan erat dengan *Artificial Intelligence Talent*, *AI skills*, *human capital*, inovasi, kapabilitas organisasi, dan *competitive advantage*. Penelitian mengenai Artificial Intelligence, *Big Data*, dan otomatisasi juga menjadi bagian dari literatur yang digunakan untuk memahami perubahan kebutuhan dan pengelolaan sumber daya manusia di era digital (Pratama et al., 2023).

Protokol pencarian literatur dilakukan secara sistematis menggunakan kombinasi kata kunci (*string search*) berbasis operator Boolean, yaitu: *"Artificial Intelligence Talent" AND "Competitive Advantage"**;*** serta *"AI Talent" AND "Human Capital" AND "Competitive Advantage"**.*** Kata kunci tambahan yang digunakan adalah *"Artificial Intelligence" AND "AI Skills" AND "Organizational Performance"* serta *"Artificial Intelligence" AND "Human Resource" AND "Innovation"*. Teknik pengumpulan data ini didokumentasikan untuk memastikan replikabilitas kajian, di mana setiap artikel yang ditemukan kemudian disaring berdasarkan relevansi judul dan abstrak. Instrumen pengumpulan data dalam kajian literatur ini berupa lembar ekstraksi data (*data extraction sheet*) yang digunakan untuk mencatat identitas artikel, metodologi studi asli, temuan kunci, konsep AI talent yang digunakan, dan keterkaitan temuan dengan keunggulan kompetitif. Kajian mengenai penggunaan AI dalam proses rekrutmen dan seleksi juga digunakan untuk memperkaya pemahaman mengenai perubahan pengelolaan talenta dalam organisasi (Juhari, Anshori, & Safrizal, 2024).

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel jurnal yang membahas *Artificial Intelligence Talent*, *AI skills*, kompetensi AI, atau kapabilitas sumber daya manusia dalam penggunaan AI; (2) studi yang fokus pada aspek inovasi, produktivitas, kinerja organisasi, *organizational capabilities*, atau *competitive advantage*; (3) publikasi dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia; dan (4) artikel yang memiliki informasi memadai untuk mendukung proses analisis dan sintesis. Sebaliknya, kriteria eksklusi diterapkan pada: (1) artikel yang hanya membahas aspek teknis atau algoritmik AI tanpa konteks manusia dan organisasi; (2) artikel populer, opini, atau tulisan non-ilmiah; serta (3) artikel yang tidak memiliki keterkaitan dengan AI talent, sumber daya manusia, kapabilitas organisasi, atau keunggulan kompetitif. Pemilihan literatur dilakukan secara ketat untuk memastikan bahwa hanya studi yang relevan dengan fokus penelitian yang menjadi dasar sintesis. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan kebutuhan organisasi juga dipertimbangkan sebagai bagian dari literatur yang mendukung pembentukan AI talent (Septiana et al., 2023).

Unit analisis dalam kajian ini adalah narasi dan temuan ilmiah yang terkandung dalam literatur terpilih, bukan subjek manusia secara langsung. Sebagai penelitian berbasis literatur, subjek kajian difokuskan pada konsep-konsep manajerial dan strategis yang telah diuji atau diusulkan dalam berbagai konteks organisasi terkait AI talent, sumber daya manusia, kapabilitas organisasi, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Evaluasi terhadap kualitas literatur dilakukan menggunakan pendekatan kritis untuk menilai kesesuaian tujuan penelitian, kejelasan metodologi, kualitas data, ketepatan analisis, dan relevansi temuan terhadap fokus

penelitian. Hal ini memastikan bahwa sintesis data yang dilakukan memiliki pijakan metodologis yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan dalam ranah akademik. Pemanfaatan analisis data dan Artificial Intelligence dalam pengelolaan talenta dan pengambilan keputusan sumber daya manusia juga menjadi pertimbangan dalam menilai relevansi literatur (Suwandita et al., 2023).

Teknik analisis data yang diterapkan adalah Analisis Tematik (*Thematic Analysis*), yang melibatkan proses kodifikasi terhadap data literatur untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kategori utama dalam hubungan antara *Artificial Intelligence Talent* dan *competitive advantage*. Proses ini mencakup reduksi data, penyajian data dalam bentuk matriks komparatif, serta penarikan kesimpulan melalui sintesis naratif (Braun & Clarke, 2021). Analisis tematik memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola dan tema dari berbagai sumber penelitian serta membandingkan kesamaan maupun perbedaan temuan antarstudi. Untuk mendukung ketepatan pengodean dan kategorisasi tema, peneliti menggunakan perangkat lunak analisis data kualitatif Mendeley untuk manajemen referensi dan bantuan pengodean manual yang terstruktur. Hasil analisis tematik ini kemudian disintesis untuk menjawab rumusan masalah mengenai peran AI talent dalam membangun dan memperkuat keunggulan kompetitif melalui kompetensi manusia, inovasi, kapabilitas organisasi, dan pemanfaatan teknologi AI.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil kajian terhadap literatur menunjukkan bahwa konsep *Artificial Intelligence Talent* belum menggunakan satu istilah yang seragam. Istilah yang ditemukan mencakup *AI talent*, *AI skills*, *AI competencies*, *AI capability*, *human AI skills*, dan *AI human capital*. Pengembangan kompetensi AI ditempatkan sebagai bagian penting dalam menghadapi perubahan kebutuhan sumber daya manusia di era digital (Sulistiarini & Anshori, 2025). Perkembangan AI, *Big Data*, dan otomatisasi juga dikaitkan dengan perubahan kompetensi serta kinerja sumber daya manusia (Pratama et al., 2023). Peningkatan kompetensi SDM menjadi penting untuk menghadapi perubahan kebutuhan organisasi yang semakin dipengaruhi perkembangan teknologi (Septiana et al., 2023). Sementara itu, penelitian mengenai AI dalam pengelolaan SDM memperlihatkan bahwa kemampuan AI tidak hanya berkaitan dengan penguasaan teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan analitis, adaptasi, pengambilan keputusan, dan pemahaman terhadap kebutuhan organisasi. Perbedaan

terminologi tersebut menunjukkan bahwa AI talent memiliki cakupan yang lebih luas daripada sekadar keterampilan teknis dalam menggunakan teknologi AI.

Literatur yang dikaji menunjukkan bahwa AI talent berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menghasilkan inovasi. Kompetensi AI memungkinkan individu mengolah informasi, mengidentifikasi peluang, dan memanfaatkan teknologi untuk menghasilkan solusi baru dalam organisasi. Pemanfaatan AI, *Big Data*, dan otomatisasi dapat mendukung perubahan kinerja SDM melalui pemanfaatan teknologi dalam aktivitas organisasi (Pratama et al., 2023). Integrasi AI dalam pengembangan SDM juga menciptakan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja sekaligus menyesuaikannya dengan perubahan lingkungan digital (Sulistiarini & Anshori, 2025). Penelitian mengenai AI dan organisasi memperlihatkan bahwa kemampuan manusia dalam memahami serta mengintegrasikan teknologi menjadi bagian penting dalam proses transformasi digital. Hasil tersebut menunjukkan bahwa AI talent dalam literatur tidak hanya diposisikan sebagai tenaga kerja yang menguasai teknologi, tetapi juga sebagai sumber kompetensi yang dapat mendukung proses inovasi organisasi.

Selain inovasi, AI talent ditemukan berkaitan dengan pembentukan kapabilitas organisasi. Kemampuan individu dalam menggunakan AI memberikan nilai strategis ketika kompetensi tersebut dapat diintegrasikan dengan sumber daya, proses, dan tujuan organisasi. Analisis data dan AI dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan, pengelolaan talenta, serta retensi karyawan (Suwandita et al., 2023). Perkembangan teknologi turut memengaruhi budaya organisasi dan pola interaksi antarpegawai sehingga organisasi membutuhkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan tersebut (Hidayah et al., 2023). Kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia juga memiliki peran dalam mendukung kinerja organisasi di tengah perubahan lingkungan kerja (Junaidi et al., 2023). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi AI pada tingkat individu dapat memberikan nilai yang lebih luas ketika diintegrasikan ke dalam proses, kepemimpinan, budaya, dan kapabilitas organisasi.

Pada aspek pengelolaan sumber daya manusia, literatur menunjukkan bahwa AI juga digunakan untuk mendukung proses manajemen talenta. AI mulai digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk meningkatkan efisiensi proses identifikasi kandidat, meskipun penerapannya tetap berkaitan dengan persoalan bias dan pertimbangan manusia (Juhari, Anshori, & Safrizal, 2024). Transparansi algoritmik dan peran pemimpin SDM menjadi penting dalam memastikan penggunaan AI dalam proses rekrutmen tetap memperhatikan aspek keadilan dan tanggung jawab organisasi (Wulandari et al., 2026).

Analisis data dan AI juga dapat dimanfaatkan dalam pengelolaan talenta dan retensi karyawan (Suwandita et al., 2023). Hasil tersebut memperlihatkan bahwa AI tidak hanya membutuhkan talenta dengan kompetensi khusus, tetapi juga telah menjadi bagian dari mekanisme organisasi dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengelola talenta.

Pada hubungan antara AI dan keunggulan kompetitif, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manfaat strategis AI bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi dengan sumber daya dan aktivitas internal. AI dapat memberikan nilai ketika organisasi memiliki sumber daya manusia yang mampu menerjemahkan kemampuan teknologi menjadi solusi yang relevan dengan kebutuhan bisnis. AI, *Big Data*, dan otomatisasi berkaitan dengan perubahan kinerja SDM (Pratama et al., 2023), sedangkan pengembangan SDM menjadi bagian penting dalam mengoptimalkan peluang yang muncul dari integrasi AI (Sulistiarini & Anshori, 2025). Kemampuan teknologi juga perlu didukung oleh kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia agar perubahan teknologi dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja (Junaidi et al., 2023). Hasil tersebut memperlihatkan bahwa keberadaan teknologi AI saja belum menjelaskan terbentuknya keunggulan kompetitif, karena diperlukan kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan AI dengan sumber daya manusia dan proses bisnis.

Literatur selanjutnya menunjukkan bahwa hubungan antara AI talent dan keunggulan kompetitif dapat berlangsung melalui beberapa mekanisme organisasi. Kompetensi AI dapat diterjemahkan menjadi kapabilitas AI, kemudian digunakan untuk mendukung inovasi, pengambilan keputusan, produktivitas, pengelolaan pengetahuan, dan adaptasi organisasi. Penggunaan analisis data dan AI dapat mendukung pengambilan keputusan serta pengelolaan talenta (Suwandita et al., 2023), sedangkan transformasi teknologi juga berkaitan dengan perubahan budaya dan interaksi dalam organisasi (Hidayah et al., 2023). Pengembangan kompetensi SDM menjadi mekanisme penting karena kemampuan tenaga kerja menentukan sejauh mana teknologi dapat digunakan secara efektif untuk menghadapi perubahan lingkungan (Septiana et al., 2023). Pada saat yang sama, kepemimpinan berperan dalam mengarahkan penggunaan sumber daya dan teknologi agar dapat mendukung tujuan organisasi (Junaidi et al., 2023). Pola tersebut menunjukkan bahwa AI talent memberikan nilai strategis ketika kompetensinya dapat dihubungkan dengan mekanisme organisasi yang mendukung penciptaan dan pemanfaatan pengetahuan serta kemampuan adaptasi.

Dari sisi karakteristik penelitian, literatur yang dikaji menggunakan pendekatan dan unit analisis yang beragam. Penelitian mengenai pengembangan AI dalam SDM berfokus pada perubahan kompetensi dan tantangan yang dihadapi tenaga kerja dalam proses transformasi

digital (Sulistiarini & Anshori, 2025), sedangkan penelitian mengenai AI, *Big Data*, dan otomatisasi menghubungkannya dengan perubahan kinerja serta pengelolaan sumber daya manusia (Pratama et al., 2023). Penelitian lain menggunakan perspektif fungsi SDM untuk mengkaji penerapan AI dalam rekrutmen dan seleksi (Juhari, Anshori, & Safrizal, 2024), transparansi algoritmik dalam rekrutmen (Wulandari et al., 2026), serta analisis data untuk pengelolaan talenta dan retensi karyawan (Suwandita et al., 2023). Selain itu, terdapat penelitian yang membahas kompetensi SDM, budaya organisasi, interaksi karyawan, serta kepemimpinan sebagai faktor pendukung dalam menghadapi perubahan teknologi (Septiana et al., 2023; Hidayah et al., 2023; Junaidi et al., 2023). Keragaman pendekatan tersebut menunjukkan bahwa penelitian AI talent berkembang pada beberapa tingkatan analisis, mulai dari kompetensi individu, fungsi sumber daya manusia, hingga budaya, kepemimpinan, kapabilitas, dan strategi organisasi.

Pembahasan

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa hubungan antara AI dan keunggulan kompetitif semakin banyak dijelaskan melalui kemampuan organisasi dalam mengubah adopsi teknologi menjadi inovasi dan peningkatan kinerja. (Shao et al., 2026) menunjukkan bahwa AI capability dapat berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif melalui inovasi model bisnis, sedangkan (Anh et al., 2026) menunjukkan bahwa tingkat adopsi AI berkaitan dengan inovasi model bisnis, keunggulan kompetitif berkelanjutan, dan kinerja perusahaan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa AI talent memiliki peran penting karena individu dengan kompetensi AI menjadi bagian dari sumber daya yang memungkinkan organisasi mengembangkan, mengintegrasikan, dan memanfaatkan teknologi secara lebih efektif. Dengan demikian, kemampuan teknologi dan kualitas sumber daya manusia perlu dipandang sebagai unsur yang saling melengkapi dalam proses penciptaan keunggulan kompetitif.

Pada tingkat perusahaan, investasi terhadap AI juga berkaitan dengan pertumbuhan dan inovasi produk. (Babina et al., 2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang melakukan investasi AI mengalami pertumbuhan penjualan, tenaga kerja, dan valuasi yang lebih tinggi, dengan pertumbuhan tersebut terutama berkaitan dengan peningkatan inovasi produk. Penelitian tersebut juga menggunakan human capital berbasis keterampilan AI untuk mengidentifikasi investasi AI perusahaan, sehingga menunjukkan pentingnya keberadaan tenaga kerja dengan kemampuan AI dalam proses adopsi teknologi. Hasil ini memperlihatkan bahwa AI talent tidak hanya berfungsi untuk mendukung pelaksanaan teknologi, tetapi juga dapat menjadi bagian dari mekanisme yang memungkinkan perusahaan memperluas peluang bisnis melalui inovasi produk dan pengembangan pasar.

Keunggulan kompetitif juga berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam membangun model bisnis yang sesuai dengan karakteristik teknologi AI. (Climent et al., 2024) menjelaskan bahwa AI-enabled business models dapat digunakan untuk menciptakan dan mengambil nilai ekonomi melalui integrasi AI dengan arsitektur model bisnis, data network effects, dan situated use of AI. Perspektif tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan AI tidak berhenti pada penggunaan teknologi dalam aktivitas operasional, tetapi dapat memengaruhi cara perusahaan menciptakan serta menangkap nilai. Dalam konteks AI talent, kemampuan memahami teknologi sekaligus memahami kebutuhan bisnis menjadi penting karena talenta AI perlu menerjemahkan kemampuan teknis menjadi solusi yang relevan dengan model bisnis organisasi.

Dari perspektif pembelajaran organisasi, AI capability juga berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam membangun daya saing melalui proses pembelajaran dan ketahanan organisasi. (Tu et al., 2026) menunjukkan bahwa AI capability dapat meningkatkan daya saing perusahaan melalui organizational learning dan organizational resilience sebagai mekanisme mediasi. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa manfaat AI tidak hanya berasal dari teknologi itu sendiri, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam mempelajari, mengadaptasi, dan mempertahankan pemanfaatan teknologi ketika menghadapi perubahan lingkungan. AI talent dalam proses tersebut berperan sebagai penghubung antara pengetahuan teknologi dan proses pembelajaran organisasi sehingga kompetensi individu dapat berkembang menjadi kapabilitas yang lebih luas.

Pada sisi pengelolaan talenta, perkembangan AI juga mengubah kebutuhan dan karakteristik tenaga kerja yang dicari organisasi. (Liu & Wang, 2026) menunjukkan berdasarkan lebih dari satu juta lowongan pekerjaan di China bahwa permintaan terhadap AI talent semakin terspesialisasi, berorientasi pada kemampuan teknis, serta semakin membutuhkan kemampuan komunikasi dan koordinasi, pendidikan, dan pengalaman kerja. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa AI talent tidak hanya ditentukan oleh penguasaan algoritma atau perangkat AI, tetapi juga oleh kemampuan untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan menerapkan pengetahuan dalam konteks organisasi. Kondisi tersebut memperkuat kebutuhan organisasi untuk mengembangkan AI talent melalui rekrutmen yang tepat, peningkatan kompetensi, serta penyesuaian keterampilan dengan perubahan teknologi.

Dalam konteks industri jasa, AI human capital juga menunjukkan keterkaitan dengan nilai perusahaan. (Agag et al., 2026) menemukan bahwa AI human capital berhubungan positif dengan firm value pada perusahaan sektor tourism, travel, and hospitality, serta hubungan tersebut lebih kuat pada lingkungan industri yang dinamis dan kompleks. Temuan ini

menunjukkan bahwa investasi terhadap sumber daya manusia yang memiliki kompetensi AI dapat menjadi salah satu jalur workforce-centered dalam penciptaan keunggulan berbasis AI. Oleh karena itu, pengembangan AI talent perlu mempertimbangkan karakteristik lingkungan bisnis karena nilai kompetensi tersebut dapat berbeda sesuai tingkat dinamika, kompleksitas, dan kebutuhan industri.

Secara keseluruhan, hasil sintesis memperlihatkan bahwa AI talent dapat ditempatkan dalam rangkaian hubungan antara kompetensi manusia, AI capability, inovasi, pembelajaran organisasi, dan keunggulan kompetitif. Literatur menunjukkan bahwa AI talent dapat mendukung penciptaan inovasi produk (Babina et al., 2024), pengembangan model bisnis berbasis AI (Climent et al., 2024), pembelajaran dan ketahanan organisasi (Tu et al., 2026), serta peningkatan nilai perusahaan melalui AI human capital (Agag et al., 2026). Dengan demikian, AI talent tidak seharusnya dipahami hanya sebagai tenaga kerja yang memiliki kemampuan teknis AI, tetapi sebagai sumber daya strategis yang membantu organisasi mengubah teknologi menjadi kapabilitas dan nilai bisnis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Artificial Intelligence Talent* memiliki peran penting dalam membangun dan memperkuat keunggulan kompetitif organisasi. *AI talent* tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam menggunakan teknologi AI, tetapi juga mencakup kemampuan analitis, pemahaman bisnis, adaptasi, kolaborasi, dan kemampuan mengintegrasikan AI ke dalam proses organisasi. Hasil sintesis menunjukkan bahwa kontribusi *AI talent* terhadap keunggulan kompetitif berlangsung melalui peningkatan inovasi, produktivitas, pengambilan keputusan berbasis data, pengembangan model bisnis, pembelajaran organisasi, dan *strategic agility*. Dalam perspektif *Resource-Based View*, *AI talent* dapat menjadi sumber daya strategis ketika kompetensi, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan integrasinya menghasilkan nilai yang sulit diperoleh hanya melalui teknologi. Sementara itu, perspektif *Dynamic Capabilities* menunjukkan bahwa *AI talent* membantu organisasi memperbarui kompetensi dan menyesuaikan sumber daya serta proses bisnis terhadap perubahan teknologi dan lingkungan pasar. Dengan demikian, keunggulan kompetitif tidak semata-mata ditentukan oleh kepemilikan teknologi AI, tetapi oleh kemampuan organisasi dalam mengombinasikan teknologi dengan kualitas sumber daya manusia dan kapabilitas organisasi. Pengembangan *AI talent* melalui rekrutmen strategis, pelatihan, *upskilling*, *reskilling*, literasi AI, dan budaya pembelajaran menjadi bagian penting dalam memastikan investasi AI dapat menghasilkan

manfaat organisasi secara berkelanjutan. Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk mengembangkan *AI talent* secara sistematis melalui proses rekrutmen yang mempertimbangkan kompetensi teknis dan nonteknis, program pengembangan keterampilan, serta peningkatan literasi AI pada tingkat manajemen dan karyawan. Organisasi juga perlu membangun lingkungan yang mendukung pembelajaran, kolaborasi manusia dan AI, berbagi pengetahuan, serta integrasi AI dengan strategi dan proses bisnis agar kompetensi individu dapat berkembang menjadi kapabilitas organisasi. Bagi penelitian selanjutnya, kajian empiris dapat dilakukan untuk menguji hubungan antara *AI talent*, *AI capability*, inovasi, *strategic agility*, dan keunggulan kompetitif secara lebih terukur. Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan perbedaan sektor industri, ukuran organisasi, dan konteks negara untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai mekanisme pengembangan *AI talent* dan kontribusinya terhadap keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

Agag, G., Al Zaabi, A., & Eid, R. (2026). Investing in intelligence: AI human capital, wage inequality, and firm value in tourism, travel and hospitality. Tourism Management, 117, 105470. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2026.105470

Ameen, N., Sharma, G. D., & Tarba, S. (2024). Coupling artificial intelligence capability and strategic agility for enhanced product and service creativity. British Journal of Management, 35(4), 1916–1934. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12797

Anh, N. T. P., Khoi, B. H., Thu, N. Q., & Ghi, T. N. (2026). The role of the level of artificial intelligence adoption on business model innovation, sustainable competitive advantage, and firm performance: Integrating the TOE framework and Dynamic Capabilities theory. Green Technologies and Sustainability, 4(3), 100384. https://doi.org/10.1016/j.grets.2026.100384

Babina, T., Fedyk, A., He, A., & Hodson, J. (2024). Artificial intelligence, firm growth, and product innovation. Journal of Financial Economics, 151, 103745. https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2023.103745

Climent, R. C., Haftor, D. M., & Staniewski, M. W. (2024). AI-enabled business models for competitive advantage. Journal of Innovation & Knowledge, 9(3), 100532. https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100532

Damian, D. I., & Frăsineanu, C. (2024). The impact of AI on talent management. Proceedings of the International Management Conference, 18(1), 98–116. https://doi.org/10.24818/IMC/2024/02.03

De Fano, D., Schena, R., & Russo, A. (2026). Harnessing AI ambidexterity for competitive advantage: The role of dynamic capabilities in digital innovation ecosystems. European Journal of Innovation Management, 29(2), 490–504. https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2024-1404

Deschacht, N., & Vansteenkiste, S. (2021). The effect of unemployment duration on reservation wages: Evidence from Belgium. Labour Economics, 71, 102010. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102010

Fan, Y., & Han, Y. (2026). Does AI talent recruitment mitigate technological obsolescence? Evidence from China. International Review of Financial Analysis, 117, 105309. https://doi.org/10.1016/j.irfa.2026.105309

Firmansyah, R. A., Rindi Andika, & Muda, I. (2025). Integration of Knowledge Management Capability (KMC) mediated by AI Capability and Organizational Learning Agility for Sustainable Competitive Advantage in the Digital Era in Binjai City MSMEs. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (INJECTS), 6(2), 317–328. https://doi.org/10.53695/injects.v6i2.1438

França, T. J. F., São Mamede, H. P., Barroso, J. M. P., & Duarte dos Santos, V. M. P. (2023). Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context. Heliyon, 9(4), e14694. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14694

França, T. J. F., São Mamede, J. H. P., Barroso, J. M. P., & Santos, V. M. P. D. D. (2025). Beyond algorithms: Artificial intelligence driven talent identification with human insight. Intelligent Systems with Applications, 28, 200604. https://doi.org/10.1016/j.iswa.2025.200604

Hossain, M. A., Agnihotri, R., Islam, M. R., Rahman, M. S., & Sumi, S. F. (2022). Marketing analytics capability, artificial intelligence adoption, and firms' competitive advantage: Evidence from the manufacturing industry. Industrial Marketing Management, 106, 240–255. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2022.08.017

Husna, A. (2025). Integration of Resource-Based View and digital ecosystem capability for sustainable competitive advantage in the era of artificial intelligence: A study on PT Kawasan Industri Nusantara (KINRA). International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS), 5(6), 2292–2303. https://doi.org/10.54443/ijebas.v5i6.4561

Jiang, W., Wu, Y., & Wen, S. (2026). Does AI talent promote firm value? Evidence from AI recruitment data of listed companies in China. Emerging Markets Review, 74, 101523. https://doi.org/10.1016/j.ememar.2026.101523

Juhari, J., Anshori, M. I., & Safrizal, H. B. A. (2024). Artificial Intelligence dalam proses recruitment dan seleksi karyawan: Systematic Literature Review. Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 9(1). https://doi.org/10.30651/jms.v9i1.21072

Kaulika, A., & Sabihaini. (2025). The influence of marketing analytics capability on sustained competitive advantage moderated by the adoption of artificial intelligence in pharmaceutical companies in Central Java Province. Jurnal Manajemen Indonesia, 25(2), 170–178. https://doi.org/10.25124/jmi.v25i2.9109

Liu, M., & Wang, Y. (2026). The evolution of artificial intelligence talent demand in China: Evidence from large-scale online job posting data. Technology in Society, 88, 103487. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2026.103487

Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. Information & Management, 58(3), 103434. https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103434

Nurlatifah, U. (2026). Talent management transformation: Integrating artificial intelligence for organizational competitive advantage. Journal of Artificial Intelligence Research, 2(1), 1–11. https://doi.org/10.64910/jouair.v2i1.19

Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di era digital. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(4), 108–123. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739

Purnantara, I. M. H., Darma, G., & Maradona, A. (2026). Talent management as a critical component of human resource development in the era of Society 5.0. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 19(1), 197–207. https://doi.org/10.23969/jrbm.v19i1.27598

Rožman, M., Oreški, D., & Tominc, P. (2022). Integrating artificial intelligence into a talent management model to increase the work engagement and performance of enterprises. Frontiers in Psychology, 13, 1014434. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014434

Shao, S., Shao, Z., & Xiong, Y. (2026). The influence of AI capability on enterprise competitive advantage: The mediating effect of business model innovation. Journal of Enterprise Information Management. https://doi.org/10.1108/JEIM-08-2024-0453

Siregar, D. A., Pohan, F., & Ramadani, R. (2026). Artificial intelligence-based talent management and its impact on employee engagement and organizational resilience. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 9(2), 12501–12511. https://doi.org/10.31538/iijse.v9i2.9755

Sulistiarini, I., & Anshori, M. I. (2025). Integrasi kecerdasan buatan dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai tantangan dan peluang di era digital. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN), 5(02), 189–196. https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i02.1066

Tabelessy, W., Limba, P. R., & Sirayan, M. A. (2026). AI capability and digital transformation: The moderating role of sustainable innovation in shaping perceived competitive advantage. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, 11(2), 171–185. https://doi.org/10.33633/jpeb.v11i2.17731

Tu, J., Lu, M., & Liu, Y. (2026). Can AI capability boost firm competitiveness? A serial mediation analysis based on organizational learning and organizational resilience. Systems, 14(6), 667. https://doi.org/10.3390/systems14060667

Widyawati, S. R., Landra, N., & Novarini, N. N. A. (2026). HR competency using the model of People Capability Maturity and its impact on HR competitive advantage. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 19(1). https://doi.org/10.23969/jrbm.v19i1.35526

Wulandari, J., Helmalia P, N., Putri, A., & Anshori, M. I. (2026). Algorithmic transparency: Peran pemimpin SDM dalam menjamin keadilan rekrutmen berbasis AI. Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi, 4(2), 22–36. https://doi.org/10.54066/jrime.v4i2.3767

Yuliana, M. D., & Mardianti, F. (2025). Adoption of artificial intelligence technology in human resource management in digital office management. International Journal Administration, Business & Organization, 6(3), 352–364. https://doi.org/10.61242/ijabo.25.621