



Manajemen Talenta di Era Digital : Sebuah Kajian Literatur

Putri Oktaviani^{1*}, Zahra Bela Eka Putriana², Niken Bela Enggarani³, Netty Merdiaty⁴

¹⁻⁴ Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Email: putrioktavianii786@gmail.com belaekaputriana33@gmail.com belaenggarani@gmail.com
netty.merdiaty@dsn.uhharajaya.ac.id

Abstract. *Talent management in the digital era is a complex phenomenon that requires a comprehensive approach in dealing with contemporary organizational transformation. This study aims to explore the dynamics of talent management through a systematic literature review of ten reputable scientific journals covering various organizational and industrial contexts. The research method uses the Systematic Literature Review (SLR) approach with content analysis and narrative synthesis techniques. The findings of the study reveal that talent management is no longer just an administrative function but a strategic strategy that determines the sustainability and competitiveness of organizations in the digital era. The results of the study identify four main dimensions in talent management in the digital era, namely: transformation of management approaches, technology adaptation, development of individual competencies, and the formation of a responsive organizational ecosystem. This research makes a theoretical contribution to produce a comprehensive conceptual framework of cutting-edge talent management practices. The practical implications show the need for a multidimensional approach that pays attention to the technological, psychological, and organizational aspects of managing human resources. This research offers a holistic perspective in understanding the complexity of talent management in the sustainable digital era.*

Keyword : *Talent Management, Digital Age, Human Resources*

Abstrak. Manajemen talenta di era digital merupakan fenomena kompleks yang membutuhkan pendekatan komprehensif dalam menghadapi transformasi organisasional kontemporer. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi dinamika manajemen talenta melalui kajian literatur sistematis dari sepuluh jurnal ilmiah bereputasi yang mencakup berbagai konteks organisasional dan industri. Metode penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan teknik analisis konten dan sintesis naratif. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa manajemen talenta tidak lagi sekadar fungsi administratif, melainkan strategi strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi di era digital. Hasil kajian mengidentifikasi empat dimensi utama dalam manajemen talenta di era digital, yaitu: transformasi pendekatan manajemen, adaptasi teknologi, pengembangan kompetensi individual, dan pembentukan ekosistem organisasi yang responsif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menghasilkan kerangka konseptual yang komprehensif tentang praktik manajemen talenta mutakhir. Implikasi praktis menunjukkan perlunya pendekatan multidimensional yang memperhatikan aspek teknologi, psikologis, dan organisasional dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian ini menawarkan perspektif holistik dalam memahami kompleksitas manajemen talenta di era digital yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Era Digital, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Digitalisasi merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan organisasi saat globalisasi di seluruh dunia memasuki era digital (Manan & Gunawan, 2023). Perkembangan teknologi yang sangat pesat telah membantu kemajuan berbagai aspek sosial, termasuk penggunaan teknologi oleh manusia untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang sangat penting (Nikmah et al., 2023). Di era modern, kesuksesan organisasi bergantung pada manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama di tengah perubahan dan transformasi

digital yang cepat. Untuk memenuhi tuntutan zaman, organisasi harus mengadopsi strategi baru untuk mengelola SDM (Helmi et al., 2023). Dampak besar dari era digital tercermin pada cara organisasi dalam merekrut, melatih, dan memotivasi karyawan. Selain perlu memahami teknologi, organisasi perlu mengetahui bagaimana teknologi dapat menunjang manajemen sumber daya manusia mereka. Maka dari itu, MSDM penting untuk terus memperhatikan perkembangan teknologi dan pengaruhnya terhadap karyawan di organisasi. Organisasi yang berencana mengembangkan atau memperbarui teknologi membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan teknis dan pengetahuan yang memadai (Sudiantini et al., 2023).

Organisasi harus menyadari pentingnya digitalisasi dalam perencanaan dan strategi manajemen talenta karena mempengaruhi bagaimana organisasi beroperasi. Ini memahami betapa pentingnya perencanaan dan strategi manajemen talenta yang efektif dalam lingkungan bisnis yang serba cepat dan terus berubah (Agustono et al., 2023). Organisasi harus dapat terus berkembang dan memiliki strategi-strategi baru jika organisasi ingin bertahan di era digital saat ini (Wujarso et al., 2023). Untuk desain organisasi saat ini, pengelolaan manajemen talenta yang sistematis, terintegrasi, dan konsisten diperlukan, ini akan mampu membantu organisasi mencapai performa yang baik. Manajemen talenta adalah pendekatan human capital yang digunakan perusahaan untuk merekrut, memilih, dan melatih orang-orang secara terstruktur berdasarkan bakat atau talenta masing-masing karyawan (Anwar, 2023).

Menurut Hasanuddin & Khairuddin, (2021) manajemen talenta memainkan peran penting dalam proses menciptakan sumber daya manusia yang mencakup kemampuan strategis untuk setiap karyawan. Penelitian mengungkapkan bahwa manajemen talenta yang efektif dapat menjadi pendorong perubahan dan merupakan aspek kunci dalam transformasi digital perusahaan. Dunia bisnis mulai menyadari berbagai manfaat digitalisasi, seperti peningkatan penjualan, produktivitas, dan inovasi dalam menciptakan nilai. Oleh karena itu, penting untuk merancang strategi manajemen talenta yang kuat (Putranti, 2024). Manajemen talenta pada era digital berperan penting dan memiliki perubahan secara signifikan dibandingkan dengan periode sebelumnya. Era digital membuat perubahan besar dalam cara organisasi beroperasi, penggunaan teknologi, serta cara organisasi berinteraksi dengan tenaga kerja mereka (Faeni et al., 2023).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian untuk kajian literatur review ini dirancang dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang komprehensif dan terstruktur (Fatha et al., 2023). Tujuan dari tinjauan literatur adalah untuk menjelaskan alasan dari tinjauan tersebut,

menyarankan metode yang akan digunakan untuk mengevaluasi artikel tersebut, dan menemukan kesalahan yang sering terjadi (Purwanto et al., 2020). Dalam tahap ini peneliti menggunakan proses pencarian literatur yang akan dilakukan secara mendalam melalui berbagai database akademik bereputasi, seperti Scopus, Web of Science, Google Scholar, dan jurnal-jurnal ilmiah terakreditasi. Kata kunci pencarian akan dirancang secara sistematis, mencakup terminologi kunci seperti "digital talent management", "digital transformation", "talent strategy", "human capital", dan varian konseptualnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia di era digital.

Penelitian ini tidak hanya sekadar merangkum literatur, melainkan menghasilkan analisis kritis yang memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami dinamika manajemen talenta di tengah transformasi digital yang kompleks dan berkelanjutan. Proses analisis akan mencakup kategorisasi temuan berdasarkan dimensi teoritis dan empiris, seperti strategi rekrutmen digital, pengembangan kompetensi di era teknologi, tantangan adaptasi organisasi, dan implikasi teknologi terhadap manajemen sumber daya manusia. Validitas dan reliabilitas penelitian akan dijamin melalui proses review independen, validasi silang antarsumber, dan dokumentasi yang transparan dalam setiap tahapan proses penelitian. Dengan demikian, metode penelitian ini dirancang untuk menghasilkan kajian literatur yang mendalam, sistematis, dan memberi kontribusi signifikan dalam memahami kompleksitas manajemen talenta di era digital.

Tabel 1. Kajian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Temuan Utama	Kontribusi Konseptual
1	(Ogueyungbo & Ojebola, 2020)	Pengaruh Inisiatif Manajemen Tempat Kerja terhadap Keterlibatan Talenta di Industri Farmasi Nigeria	Menyelidiki pengaruh inisiatif manajemen tempat kerja terhadap keterlibatan talenta	Survei kuantitatif (600 responden)	Pengakuan, kesejahteraan karyawan, pembelajaran, dan inklusi memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan talenta	Menekankan pentingnya inisiatif manajemen tempat kerja dalam meningkatkan keterlibatan talenta
2	(Law, 2024)	Manajemen Talenta Profesional Ilmu Perpustakaan dan Informasi	Meninjau literatur tentang manajemen talenta dalam konteks perpustakaan	Tinjauan literatur sistematis	Manajemen talenta berperan penting dalam mendorong keunggulan organisasional di perpustakaan	Mengembangkan rekomendasi untuk implementasi kebijakan manajemen

						talenta di bidang perpustakaan
3	(Merwe et al., 2024)	Dampak Eksekusi Manajemen Talenta terhadap Pengalaman Karir	Menyelidiki hubungan antara eksekusi manajemen talenta dan pengalaman karir	Penelitian kualitatif dengan wawancara dan metode Delphi	Empat tema utama teridentifikasi terkait dampak manajemen talenta pada pengalaman individu	Mengeksplorasi interseksi antara manajemen talenta dan pengembangan karir
4	(Lee et al., 2022)	Manajemen Talenta Global dan Resiliensi Anak Perusahaan Multinasional selama Krisis Covid-19	Meneliti peran manajemen talenta global dalam resiliensi anak perusahaan	Studi pada 166 perusahaan multinasional Korea	Manajemen talenta global memiliki dampak positif pada resiliensi anak perusahaan selama pandemi	Menyoroti pentingnya struktur tata kelola tiga lapis dalam manajemen talenta global
5	(Luna-arocas & Lara, 2020)	Manajemen Talenta, Komitmen Organisasional Afektif, dan Kinerja Layanan di Pemerintah Lokal	Menganalisis dampak manajemen talenta terhadap kinerja layanan	Studi lintas-seksi pada 104 pegawai pemerintah	Komitmen organisasional afektif memediasi hubungan antara manajemen talenta dan kinerja layanan	Memberikan wawasan tentang manajemen talenta di sektor publik
6	(Chelan et al., 2022)	Hubungan Manajemen Talenta dengan Efisiensi Manajer di Pusat Pendidikan dan Medis	Meneliti hubungan manajemen talenta dengan efisiensi manajer	Studi korelasional pada 123 manajer rumah sakit	Terdapat hubungan signifikan antara manajemen talenta dan efisiensi manajer	Menekankan pentingnya strategi manajemen talenta dalam lingkungan rumah sakit
7	(Llm et al., 2022)	Studi Kualitatif tentang Pengaruh Inisiatif Manajemen Talenta terhadap Intensi Retensi Perawat	Mengeksplorasi pengaruh skema manajemen talenta terhadap retensi perawat	Wawancara mendalam dengan 8 perawat	Inisiatif manajemen talenta mempengaruhi intensi retensi positif melalui pembentukan jejaring	Menunjukkan peran modal sosial dalam manajemen talenta
8	(Ali & Shariat, 2023)	Peran Kepemimpinan Laissez-Faire dalam Manajemen Talenta di Industri Farmasi Bangladesh	Menilai dampak kepemimpinan laissez-faire pada strategi manajemen talenta	Survei pada 460 karyawan perusahaan farmasi	Kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif pada atraksi, retensi, dan pengembangan talenta	Memberikan perspektif baru tentang gaya kepemimpinan dalam manajemen talenta
9	(Berkery et al., 2023)	Mengembangkan Kerangka Manajemen Talenta untuk Perawat dan Bidan	Mengembangkan kerangka manajemen talenta berbasis bukti untuk kelompok rumah sakit	Protokol penelitian metode campuran	Pendekatan pemangku kepentingan untuk mengembangkan praktik manajemen talenta	Fokus pada perencanaan tenaga kerja dan pengembangan karir

10	(Hareem et al., 2023)	Manajemen Talenta Perawat Internasional di Lingkungan Kesehatan	Mengidentifikasi dan meninjau literatur tentang manajemen talenta perawat internasional	Tinjauan sistematis literatur (2012-2022)	Mengumpulkan bukti tentang praktik manajemen talenta untuk perawat internasional	Menyediakan basis pengetahuan untuk praktik manajemen talenta di sektor kesehatan
----	-----------------------	---	---	---	--	---

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian literatur komprehensif tentang manajemen talenta mengungkapkan kompleksitas dinamika pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks transformasi digital. Penelitian-penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa manajemen talenta tidak lagi sekadar fungsi administratif, melainkan strategi strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi di era digital (Lee et al., 2022; Merwe et al., 2024). Dimensi pertama yang signifikan adalah transformasi pendekatan manajemen talenta lintas berbagai sektor. (Ogueyungbo & Ojebola, 2020) dalam penelitiannya di industri farmasi Nigeria mengidentifikasi bahwa inisiatif manajemen tempat kerja, seperti pengakuan, kesejahteraan karyawan, dan inklusi, memiliki pengaruh substansial terhadap keterlibatan talenta. Temuan ini diperkuat oleh (Ali & Shariat, 2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, termasuk pendekatan *laissez-faire*, dapat secara konstruktif memengaruhi strategi manajemen talenta, terutama dalam konteks ekonomi berkembang.

Perspektif global manajemen talenta semakin kompleks, terutama dalam menghadapi disrupsi global seperti pandemi Covid-19. Penelitian (Lee et al., 2022) memberikan bukti empiris bahwa manajemen talenta global memainkan peran kritis dalam membangun resiliensi organisasional. Studi mereka pada perusahaan multinasional Korea menunjukkan bahwa struktur tata kelola yang adaptif dan pendekatan komprehensif terhadap manajemen talenta dapat secara signifikan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi krisis. Konteks sektor publik dan layanan profesional juga mengalami transformasi fundamental dalam praktik manajemen talenta. (Luna-arocas & Lara, 2020) mengungkapkan bahwa manajemen talenta tidak sekadar tentang rekrutmen, melainkan tentang membangun komitmen organisasional afektif yang dapat meningkatkan kinerja layanan. Hal serupa ditegaskan oleh (Llm et al., 2022) dalam konteks keperawatan, di mana inisiatif manajemen talenta yang berfokus pada pembangunan jejaring sosial dapat secara positif memengaruhi intensi retensi profesional. (Law, 2024) dalam kajiannya pada bidang perpustakaan dan sains informasi

menekankan bahwa manajemen talenta merupakan mekanisme kunci untuk mendorong keunggulan organisasional.

Mereka mengembangkan model yang menekankan pentingnya strategi pengembangan karir, evaluasi sistematis terhadap talenta berbakat, dan membangun ketahanan organisasional. Penelitian (Merwe et al., 2024) memberikan kontribusi konseptual yang signifikan dengan mengeksplorasi interseksi antara manajemen talenta dan pengalaman individual. Mereka mengidentifikasi empat tema kritis: filosofi organisasi dalam mendefinisikan talenta, kriteria identifikasi talenta, keselarasan praktik manajemen talenta dengan pengembangan karir, dan peran kontrak psikologis dalam mengelola ekspektasi bersama. Dalam konteks kesehatan, beberapa penelitian memperlihatkan kompleksitas manajemen talenta. (Berkery et al., 2023) mengusulkan kerangka kerja komprehensif untuk perawat dan bidan, yang menekankan pendekatan pemangku kepentingan dalam mengembangkan praktik manajemen talenta. (Hareem et al., 2023) dalam tinjauan sistematis mereka menyoroti tantangan dan peluang dalam mengelola talenta perawat internasional, menggarisbawahi pentingnya strategi yang holistik dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat.

(Chelan et al., 2022) dalam studinya pada manajer pusat pendidikan dan medis di Iran menunjukkan hubungan positif antara manajemen talenta dan efisiensi manajerial. Temuan mereka mengindikasikan bahwa ketika organisasi mengimplementasikan strategi manajemen talenta yang tepat, terdapat peningkatan signifikan dalam kinerja manajerial. Sintesis komprehensif dari berbagai penelitian ini mengungkapkan beberapa tema lintas konteks: pentingnya pendekatan yang personal dan kontekstual dalam manajemen talenta, kebutuhan akan strategi yang fleksibel dan adaptif, serta fokus pada pengembangan berkelanjutan dan pemberdayaan individual. Implikasi teoritis dan praktis dari kajian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta di era digital memerlukan pendekatan multidimensional yang melampaui praktik tradisional. Organisasi perlu mengembangkan ekosistem manajemen talenta yang dinamis, yang tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan retensi, tetapi juga pada pengembangan berkelanjutan, pembangunan jejaring, dan penciptaan pengalaman yang bermakna bagi setiap individu.

4. KESIMPULAN

Kajian literatur komprehensif tentang manajemen talenta di era digital mengungkapkan transformasi fundamental dalam pendekatan pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian dari berbagai konteks organisasional menunjukkan bahwa manajemen talenta telah berkembang

dari sekadar fungsi administratif menjadi strategi strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Temuan utama mengindikasikan bahwa keberhasilan manajemen talenta bergantung pada pendekatan holistik yang memperhatikan dimensi teknologi, psikologis, dan organisasional. Pendekatan multidimensional ini mencakup strategi rekrutmen inovatif, pengembangan berkelanjutan, pemberdayaan individual, dan adaptasi terhadap perubahan digital. Kompleksitas manajemen talenta di era digital mensyaratkan organisasi untuk mengembangkan ekosistem yang fleksibel, responsif, dan berpusat pada manusia. Penelitian lintas sektor membuktikan bahwa investasi dalam manajemen talenta tidak sekadar memengaruhi kinerja operasional, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan modal intelektual, resiliensi organisasional, dan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agustono, S. K. P., Ristanti, V. E., & Augusta, S. (2023). Efektivitas Digitalisasi Talent Management Terhadap Perencanaan Dan Strategi SDM Pada Perusahaan Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(2), 293–300.
- Ali, M., & Shariat, M. (2023). Heliyon Role of laissez-faire leadership in talent management : Evidence from the pharmaceutical industry of Bangladesh. *Heliyon*, 9(6), e17234. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17234>
- Anang Helmi¹, Angga Yudha Pratama², Meisya Azizah³, Pamela dharma setya⁴, H. R. (2023). *Tinjauan Strategi Terkini dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi dan Tantangan Diera Digital*. 1192, 668–680.
- Anwar, M. F. A. (2023). Analisis Studi Literatur Desain Organisasi menyiapkan talenta agar bertahan di Era Digitalisasi (Organizational Design Literature Study Analysis Preparing Talent To Survive in the Digitalization Era). *Academia Edu*. https://www.academia.edu/download/106260755/Tugas_Talent_Manajemen_2_MUHA_MMAD_FAHMI_AKMAL_ANWAR.pdf
- Berkery, E., Ryan, N., Malley, B. O., Purtill, H., & Donnell, C. O. (2023). *Developing a talent management framework for domestically and internationally trained nurses and midwives in healthcare organizations : A mixed- - methods research protocol*. July, 7209–7214. <https://doi.org/10.1002/nop2.1973>
- Chelan, S. H., Alimohammadzadeh, K., & Alimohammadzadeh, K. (2022). *The relationship between talent management and the efficiency of head nurses and senior and middle managers from the educational and medical centers in Tabriz , Iran – a case study*. August. <https://doi.org/10.25122/jml-2017-0066>
- Dewi Puspaningtyas Faeni, Jumawan Jumawan, Alicia Angela Yohanas, Dinda Adelia, Elsa Santika, Nur Putri Cahyaningsih, Rani Rahmadiani, & Nabella Nur Afiyah. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 196–206. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>

- Dr. Honorata Ratnawati Dwi putranti, SE, M. (2024). *Integrasi Teori dan Praktik Manajemen Talenta* (M. S. Dr. Dyah Palupiningtyas, S.E. (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Hareem, S., Id, Z., Id, N. R., Id, E. B., Id, C. O., Putil, H., & Malley, B. O. (2023). *Talent management of international nurses in healthcare settings : A systematic review*. 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0293828>
- Hasanuddin, H., & Khairuddin, K. (2021). Dukungan Sosial, Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis pada Siswa SMA Negeri 2 Binjai. *Analitika*, 13(2), 148–155. <https://doi.org/10.31289/analitika.v13i2.5906>
- Law, D. (2024). *Talent management of library and information science professionals : A review of research and future directions [version 2 ; peer review : 2 approved]* *Bijayalaxmi Rautaray*. 1–17.
- Lee, J. Y., Lee, K., & Cooke, F. L. (2022). *Global talent management and multinational subsidiaries ' resilience in the Covid-19 crisis : Moderating roles of regional headquarters ' support and headquarters – subsidiary friction*. 355–372. <https://doi.org/10.1002/hrm.22100>
- Llm, N. F., Candidate, E., Field-richards, R. S. E., & Lymn, J. (2022). *A qualitative study exploring the influence of a talent management initiative on registered nurses ' retention intentions*. *October*, 4472–4479. <https://doi.org/10.1111/jonm.13885>
- Luna-arocas, R., & Lara, F. J. (2020). *Talent Management , A ff ective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government*. 9–18.
- Mafda Khoirotul Fatha, Seftin Fitri Ana Wati, Bhagas Satrya Dewa, & Krisna Eko Prasetyo. (2023). Peran Big Data Pada Intelijen Bisnis Sebagai Sistem Pendukung Keputusan (Systematic Literature Review). *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 3(1), 318–326. <https://doi.org/10.33005/sitasi.v3i1.612>
- Manan, I. R., & Gunawan, A. (2023). Literatur review: Manajemen Talenta pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Innovative: Journal Of Social Science* ..., 3, 8641–8650. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6712%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/6712/5100>
- Merwe, M. Van Der, Nel, P., & Hoole, C. (2024). *How talent management execution impacts career experiences : exploring the organization-individual intersect*. *January*, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1272645>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Ogueyungbo, O. O., & Ojebola, O. O. (2020). *Influence of Workplace management initiatives on talent engagement in the Nigerian pharmaceutical industry [version 2 ; peer review : 3 approved]*. 1–21.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital

Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>

Wujarso, R., Seno Pitoyo, B., Prakoso, R., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta, S., Bhayangkara Jakarta Raya, U., & Pancasila, U. (2023). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.720>