Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini
Volume 3, Nomor 4, Oktober 2026
E-ISSN .: 3047-0552; P-ISSN .: 3047-2199, Hal. 106-122
DOI: https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i4.1785
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER

Human-Centric Talent di Era Digital

Ach Zaki Mubarok[1], Nabila Dzata Dini[2*], Sevila Nurul Khusaini[3], Mochammad Isa Anshori[4]
[1-4]Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia
**Penulis Korespondensi: nabiladzata650@gmail.com*

Abstract. *Digital transformation and the development of artificial intelligence (AI) have reshaped how organizations manage talent, while creating a growing need to ensure that technology continues to support human roles, competencies, and well-being. This study aims to analyze the concept of human-centric talent in the context of the digital era, identify the key aspects that support its implementation, and examine the roles of AI, digital competencies, leadership, transparency, and human–technology collaboration in talent management. This study employs a Systematic Literature Review (SLR) approach by analyzing relevant scientific literature through the stages of identification, screening, evaluation, and thematic synthesis of findings. The results indicate that human-centric talent is not merely concerned with technology adoption but places people at the center of digital transformation through the development of digital competencies, adaptive leadership, transparent and fair AI implementation, and balanced collaboration between humans and technology. AI can improve the efficiency of various talent management functions but still requires human oversight, contextual judgment, and decision-making. The findings contribute conceptually by positioning human-centric talent as an integrative approach that connects technology, people, organizations, and governance. Practically, the study highlights the importance of competency development, human-centric leadership, responsible AI governance, and work design that preserves human involvement in the face of digital transformation.*

Keywords*: Artificial Intelligence; Digital Competencies; Digital Transformation; Human-Centric Leadership; Human-Centric Talent.*

Abstrak. Transformasi digital dan perkembangan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah mengubah cara organisasi dalam mengelola talenta, sekaligus menciptakan kebutuhan yang semakin besar untuk memastikan bahwa teknologi tetap mendukung peran, kompetensi, dan kesejahteraan manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep *human-centric talent* dalam konteks era digital, mengidentifikasi aspek-aspek utama yang mendukung penerapannya, serta mengkaji peran AI, kompetensi digital, kepemimpinan, transparansi, dan kolaborasi antara manusia dan teknologi dalam manajemen talenta. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menganalisis literatur ilmiah yang relevan melalui tahapan identifikasi, penyaringan, evaluasi, dan sintesis tematik terhadap hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human-centric talent* tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi menempatkan manusia sebagai pusat transformasi digital melalui pengembangan kompetensi digital, kepemimpinan yang adaptif, penerapan AI yang transparan dan adil, serta kolaborasi yang seimbang antara manusia dan teknologi. AI dapat meningkatkan efisiensi dalam berbagai fungsi manajemen talenta, tetapi tetap memerlukan pengawasan manusia, pertimbangan kontekstual, dan pengambilan keputusan oleh manusia. Secara konseptual, penelitian ini berkontribusi dengan memosisikan *human-centric talent* sebagai pendekatan integratif yang menghubungkan teknologi, manusia, organisasi, dan tata kelola. Secara praktis, penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi, kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, tata kelola AI yang bertanggung jawab, serta desain pekerjaan yang tetap mempertahankan keterlibatan manusia di tengah transformasi digital.

Kata Kunci: Kecerdasan Artifisial; Kepemimpinan Berpusat pada Manusia; Kompetensi Digital; Talenta Berpusat pada Manusia; Transformasi Digital.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi mengelola sumber daya manusia, pekerjaan, dan pengembangan talenta. Perkembangan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*/AI), otomatisasi, analitik data, sistem informasi, serta pola kerja digital mendorong perubahan dari pengelolaan sumber daya manusia yang sebelumnya

Naskah Masuk: 29 Agustus 2026; Revisi: 18 September 2026; Diterima: 11 Oktober 2026; Terbit: 14 Oktober 2026

berorientasi administratif menuju pendekatan yang lebih strategis dan berbasis kompetensi. Dalam konteks Indonesia, transformasi tersebut turut mengubah paradigma manajemen sumber daya manusia dengan meningkatnya kebutuhan terhadap keterampilan digital, pengembangan kompetensi, pemanfaatan teknologi dalam pengambilan keputusan, serta kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan teknologi (Wahyudi et al., 2023). Perkembangan serupa juga terlihat dalam literatur internasional yang menunjukkan bahwa transformasi digital memengaruhi praktik talent management dengan mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan kreatif, digital, interpersonal, dan kemampuan belajar secara berkelanjutan (Mahmoud et al., 2024). Perkembangan AI semakin memperluas perubahan tersebut karena teknologi dapat digunakan untuk mengidentifikasi keterampilan, mempersonalisasi pembelajaran, menyusun jalur pelatihan, serta mendukung proses pengembangan talenta (Margherita & Braccini, 2024). Dengan demikian, perubahan digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi baru, tetapi juga dengan perubahan cara organisasi mengenali, mengembangkan, dan mempertahankan kemampuan manusia sebagai sumber daya strategis.

Namun, peningkatan penggunaan teknologi digital dan AI dalam pengelolaan sumber daya manusia menimbulkan persoalan mengenai bagaimana manusia ditempatkan dalam proses transformasi tersebut. Efisiensi, kecepatan, otomatisasi, dan pengambilan keputusan berbasis data memang dapat meningkatkan kemampuan organisasi, tetapi penerapan teknologi juga dapat menghadirkan persoalan mengenai kesiapan kompetensi, transparansi, keadilan, pengawasan, dan kesejahteraan manusia. Kajian mengenai AI dalam HRM menunjukkan bahwa teknologi dapat memberikan manfaat pada berbagai fungsi sumber daya manusia, tetapi pada saat yang sama menimbulkan tantangan terkait etika, privasi, bias, serta kebutuhan terhadap pengawasan manusia (Bujold et al., 2024). Dalam konteks rekrutmen, misalnya, Wulandari et al. (2026) menemukan bahwa penggunaan AI dapat meningkatkan efisiensi dan objektivitas proses seleksi, tetapi transparansi algoritmik, potensi bias, akuntabilitas, dan pengawasan oleh pemimpin SDM menjadi aspek penting untuk memastikan penerapannya berlangsung secara adil dan bertanggung jawab. Persoalan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara pendekatan transformasi digital yang berorientasi pada kemampuan teknologi dengan kebutuhan untuk memastikan bahwa teknologi tetap mendukung kepentingan dan kapasitas manusia. Kajian digital HRM juga menunjukkan bahwa perkembangan bidang ini berlangsung cepat, sementara pemetaan menyeluruh mengenai arah perkembangan pengetahuan dan implikasinya terhadap praktik sumber daya manusia masih terus berkembang (Sakib et al., 2025). Oleh karena itu, isu *human-centric talent* menjadi penting untuk dikaji karena pengembangan talenta di era digital tidak cukup hanya menekankan kemampuan

menggunakan teknologi, tetapi juga perlu mempertimbangkan bagaimana teknologi dapat digunakan untuk memperkuat kapasitas, keterlibatan, dan kesejahteraan manusia.

Pendekatan *human-centric* memberikan perspektif konseptual untuk memahami hubungan antara manusia, teknologi, dan pengembangan talenta. Pendekatan ini menempatkan manusia sebagai pusat dari proses transformasi teknologi dengan mempertimbangkan kemampuan, kebutuhan, pengalaman, kendali, dan kesejahteraan manusia. Anshori et al. (2025), melalui kajian mengenai penerapan *human-centric cyber-physical production system* pada UMKM batik Indonesia, menunjukkan bahwa pendekatan human-centric dalam Industry 5.0 diarahkan pada integrasi keahlian manusia dengan teknologi maju sehingga modernisasi dapat berlangsung tanpa menghilangkan peran dan keterampilan manusia. Studi tersebut melaporkan bahwa penerapan prototipe berbasis IoT, augmented reality, dan robotika meningkatkan efisiensi produksi sekaligus memungkinkan integrasi keterampilan pengrajin dengan teknologi. Perspektif tersebut sejalan dengan kajian Industry 5.0 yang menempatkan faktor manusia, pemberdayaan kompetensi, serta kesejahteraan pekerja sebagai elemen utama dalam kolaborasi manusia dengan teknologi digital (Alves et al., 2023). Dalam konteks organisasi, Nisa et al. (2026) juga menempatkan Human-Centric AI dalam kaitannya dengan transparansi, kendali manusia, kompetensi digital, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang adaptif. Kajian tersebut menggunakan SLR untuk mengintegrasikan penelitian mengenai Human-Centric AI, AI anxiety, digital leadership, dan human–AI collaboration, sehingga memperlihatkan bahwa keberhasilan penerapan AI tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknologi, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola dampaknya terhadap manusia. Dengan demikian, konsep *human-centric talent* dalam penelitian ini ditempatkan sebagai pendekatan konseptual yang memandang pengembangan talenta sebagai proses yang mengintegrasikan kompetensi manusia dengan pemanfaatan teknologi digital, sekaligus mempertahankan peran manusia dalam pengambilan keputusan, pembelajaran, kolaborasi, dan pengembangan organisasi.

Permasalahan tersebut juga berkaitan dengan peran kepemimpinan dan lingkungan organisasi dalam membentuk talenta yang mampu beradaptasi terhadap perubahan digital. Avrillia et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital dan hybrid membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengelola komunikasi, adaptasi teknologi, keterlibatan karyawan, serta kesejahteraan melalui dukungan dan pengembangan kompetensi digital. Kajian tersebut juga menekankan pentingnya transparansi dan komunikasi terbuka dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif serta mendukung partisipasi anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Temuan tersebut diperkuat oleh pembahasan mengenai

pengembangan kompetensi digital dan kebutuhan organisasi untuk menyediakan pelatihan agar tenaga kerja mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Di sisi lain, penelitian mengenai human-centric AI menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi transparan menjadi bagian penting dalam mengurangi kecemasan terhadap AI serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan utama: bagaimana pendekatan human-centric dapat mendukung pengelolaan dan pengembangan talenta di era digital? Pertanyaan utama tersebut dijabarkan melalui beberapa pertanyaan: (1) bagaimana konsep human-centric talent berkembang dalam literatur transformasi digital; (2) aspek apa saja yang menjadi dasar pengelolaan talenta berorientasi manusia di lingkungan digital; (3) bagaimana teknologi digital dan AI menciptakan peluang sekaligus tantangan bagi pengembangan talenta; serta (4) bagaimana kompetensi digital, kepemimpinan, transparansi, kolaborasi manusia-AI, dan kesejahteraan berkontribusi terhadap pendekatan human-centric dalam pengelolaan talenta.

Penelitian ini memiliki kontribusi ilmiah dengan menyusun sintesis sistematis mengenai *human-centric talent* melalui integrasi perspektif talent management, transformasi digital, AI, kompetensi manusia, kepemimpinan, dan kesejahteraan dalam satu kerangka kajian. Berbeda dari penelitian yang secara khusus berfokus pada AI dalam HRM, rekrutmen berbasis AI, atau transformasi digital talent management, artikel ini menempatkan talenta manusia sebagai pusat analisis dan memandang teknologi sebagai bagian dari ekosistem yang harus dikembangkan bersama kapasitas manusia. Hal tersebut relevan dengan hasil systematic literature review yang menunjukkan bahwa transformasi digital dan talent management memiliki hubungan erat serta membutuhkan pendekatan kolaboratif antara karyawan dan pengelola SDM dalam menghadapi perubahan teknologi (Mahmoud et al., 2024). Selain itu, penelitian mengenai transformasi digital dan *sustainable employability* menemukan bahwa literatur berkembang menuju perhatian yang lebih besar terhadap pendekatan human-centred, perubahan persepsi terhadap pekerjaan, kepemimpinan, hubungan karyawan–pemberi kerja, dan perspektif individu pekerja. Dalam konteks tata kelola AI, Wulandari et al. (2026) menegaskan pentingnya transparansi algoritmik dan pengawasan manusia untuk mencegah reproduksi bias dalam keputusan berbasis AI. Sementara itu, Wahyudi et al. (2023) menunjukkan bahwa transformasi digital menuntut pengembangan keterampilan digital dan pendekatan berbasis kompetensi dalam pengelolaan SDM, sedangkan Anshori et al. (2025) memperlihatkan bahwa prinsip human-centric dapat mengintegrasikan kemampuan manusia dan teknologi tanpa menghilangkan peran keahlian manusia. Berdasarkan sintesis tersebut, kebaruan artikel ini terletak pada upaya memetakan secara sistematis bagaimana berbagai

dimensi tersebut dapat dipahami sebagai fondasi human-centric talent di era digital, sekaligus mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih terbuka untuk pengembangan kajian berikutnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep human-centric talent dalam era digital menempatkan manusia sebagai pusat dari proses transformasi teknologi, sehingga pemanfaatan kecerdasan buatan dan teknologi digital tidak hanya diarahkan pada peningkatan efisiensi, tetapi juga pada penguatan kemampuan, kreativitas, kesejahteraan, dan peran manusia dalam organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan perkembangan paradigma Society 5.0 dan Industry 5.0 yang menekankan integrasi antara kemampuan teknologi dengan keahlian manusia. Atay et al. (2025) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi yang berorientasi pada manusia mendorong perubahan dalam manajemen talenta, khususnya pada proses pengembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan talenta agar tetap mampu beradaptasi dengan perubahan digital. Dalam konteks Industry 5.0, Anshori, Pao, dan Lek (2025) menunjukkan bahwa pendekatan *human-centric* menempatkan teknologi sebagai sarana untuk mendukung kemampuan manusia, bukan menggantikannya, melalui kolaborasi antara keahlian manusia dan kemampuan mesin. Dengan demikian, *human-centric talent* dalam penelitian ini dipahami sebagai pendekatan pengelolaan talenta yang mempertahankan peran sentral manusia dalam proses digitalisasi melalui pengembangan kompetensi, kolaborasi manusia dan teknologi, serta perhatian terhadap pengalaman dan kesejahteraan tenaga kerja.

Kajian terdahulu menunjukkan bahwa transformasi digitalpserupa terlihat dalam kajian mengenai human-centric AI yang menekankan bahwa keberhasilan penerapan AI tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menciptakan lingkungan yang transparan, adaptif, dan mendukung manusia. Oleh karena itu, kontribusi artikel ini diarahkan pada penyusunan sintesis literatur yang menghubungkan dimensi teknologi dan dimensi manusia dalam pengelolaan talenta, sehingga *human-centric talent* dapat dipahami bukan sekadar sebagai penggunaan teknologi yang berorientasi pada manusia, tetapi sebagai pendekatan yang mengintegrasikan kompetensi, kepemimpinan, transparansi, kolaborasi, dan kesejahteraan dalam menghadapi transformasi digital.

Tren penelitian sebelumnya memperlihatkan kecenderungan penggunaan pendekatan *systematic literature review*, studi konseptual, studi kasus, dan pendekatan empiris untuk memahami hubungan antara transformasi digital, AI, dan manusia. Kajian mengenai AI dalam proses rekrutmen dan seleksi, misalnya, menggunakan *systematic literature review* untuk

mengidentifikasi manfaat dan keterbatasan AI dalam proses pengelolaan tenaga kerja, serta menunjukkan bahwa keterlibatan manusia tetap diperlukan terutama dalam proses yang membutuhkan pertimbangan terhadap konteks, bahasa, budaya, dan potensi bias. Juhari et al. (2024) menunjukkan bahwa AI dapat meningkatkan efisiensi pada tahapan awal rekrutmen dan seleksi, tetapi keputusan akhir tetap membutuhkan keterlibatan manusia. Sementara itu, penelitian Anshori, Pao, dan Lek (2025) menggunakan pendekatan mixed methods melalui wawancara dan analisis kuantitatif terhadap penerapan sistem *cyber-physical* untuk memperlihatkan bagaimana integrasi teknologi dengan keahlian manusia dapat meningkatkan efisiensi sekaligus kepuasan kerja. Perkembangan tersebut menunjukkan adanya pergeseran pendekatan penelitian dari sekadar mengukur manfaat teknologi menuju kajian yang mempertimbangkan interaksi, kolaborasi, dan dampak teknologi terhadap manusia.

Sintesis konseptual dari berbagai penelitian tersebut menempatkan *human-centric talent* pada persimpangan antara transformasi digital, kecerdasan buatan, kompetensi digital, kepemimpinan, transparansi, dan kesejahteraan manusia. Pengembangan kompetensi menjadi penting karena transformasi digital membutuhkan keterampilan yang memungkinkan tenaga kerja beradaptasi dan memanfaatkan teknologi secara efektif, sedangkan transparansi dan akuntabilitas diperlukan agar penggunaan teknologi dalam pengambilan keputusan tetap dapat dipahami dan dipertanggungjawabkan. Bouwmans et al. (2024) melalui *systematic literature review* menunjukkan bahwa transformasi digital membutuhkan seperangkat keterampilan yang memungkinkan individu dan organisasi menghadapi perubahan teknologi secara efektif. Dalam konteks yang lebih spesifik, Sulistiarini dan Anshori (2025) menempatkan integrasi AI dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai proses yang sekaligus menghadirkan peluang dan tantangan bagi organisasi. Selanjutnya, pendekatan *human-centric* juga membutuhkan kepemimpinan yang mampu menjaga keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan kebutuhan manusia, sebagaimana ditunjukkan oleh kajian Anshori dan rekan-rekan mengenai kepemimpinan serta AI yang menekankan pentingnya transparansi, kompetensi digital, lingkungan adaptif, dan keterlibatan manusia. Sintesis tersebut menjadi pijakan konseptual bagi penelitian ini untuk menggunakan *Systematic Literature Review* (SLR) dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian terdahulu mengenai human-centric talent di era digital.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, menyeleksi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian ilmiah yang relevan dengan konsep human-centric talent di era digital. Pemilihan SLR didasarkan pada tujuan penelitian yang tidak berfokus pada pengumpulan data langsung dari responden, melainkan pada pemetaan dan sintesis pengetahuan yang telah tersedia dalam literatur mengenai transformasi digital, kecerdasan buatan, manajemen talenta, kompetensi digital, kepemimpinan, transparansi, serta hubungan antara manusia dan teknologi. Dalam penelitian manajemen, SLR memungkinkan proses kajian dilakukan secara sistematis melalui tahapan perumusan pertanyaan penelitian, penentuan karakteristik studi, pencarian literatur, seleksi, sintesis, dan pelaporan hasil sehingga proses penelitian dapat dilakukan secara lebih transparan dan dapat direplikasi (Sauer & Seuring, 2023). Pelaporan proses kajian mengacu pada prinsip *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020, yang menekankan transparansi dalam proses identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis literatur. (Page et al., 2021).

Sumber data penelitian berupa data sekunder dalam bentuk literatur ilmiah yang diperoleh dari artikel jurnal yang relevan dengan fokus penelitian. Literatur utama berasal dari kumpulan artikel ilmiah yang telah ditentukan sebagai sumber kajian, termasuk artikel yang membahas *human-centric approach*, manajemen talenta, transformasi digital, AI dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan digital, kompetensi tenaga kerja, transparansi algoritmik, dan kesejahteraan karyawan. Selain kumpulan artikel utama tersebut, literatur pendukung digunakan untuk memperkuat landasan metodologis dan membantu membandingkan temuan antarpenelitian. Penggunaan literatur sebagai sumber data memungkinkan penelitian mengidentifikasi perkembangan pengetahuan, kecenderungan penelitian, serta hubungan konseptual yang muncul dari berbagai penelitian sebelumnya. Pendekatan tersebut sejalan dengan Calderon-Monge dan Ribeiro-Soriano (2023) yang menggunakan SLR untuk memetakan perkembangan penelitian digitalisasi dalam bidang bisnis dan manajemen serta mengelompokkan temuan berdasarkan tema-tema dominan yang berkembang dalam literatur.

Pengumpulan data dilakukan melalui protokol pencarian literatur secara sistematis. Proses pencarian diarahkan menggunakan kombinasi kata kunci yang merepresentasikan fokus penelitian, antara lain human-centric talent, *human-centric* AI, *talent management, digital transformation, artificial intelligence, digital competence, digital leadership, human-AI collaboration,* dan *employee wellbeing.* Kata kunci tersebut digunakan secara kombinatif

dengan operator Boolean seperti AND dan OR untuk memperluas maupun mempersempit hasil pencarian sesuai kebutuhan penelitian. Proses pencarian dilakukan melalui basis data dan sumber literatur ilmiah yang menyediakan artikel akademik relevan, kemudian hasil pencarian dicatat dan diseleksi berdasarkan judul, abstrak, kata kunci, serta isi lengkap artikel. Prosedur tersebut mengikuti praktik SLR yang menempatkan strategi pencarian sebagai bagian penting untuk memastikan bahwa literatur yang diperoleh memiliki hubungan yang jelas dengan pertanyaan penelitian (Tedja et al., 2024). Seluruh artikel yang memenuhi kriteria awal kemudian dimasukkan ke dalam matriks ekstraksi data yang memuat informasi mengenai penulis, tahun publikasi, tujuan penelitian, pendekatan metodologis, konteks penelitian, fokus kajian, temuan utama, serta relevansinya terhadap konsep human-centric talent.

Kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan sebelum proses seleksi untuk menjaga konsistensi pemilihan sumber. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel berupa publikasi ilmiah yang relevan dengan tema human-centric talent, manajemen talenta, transformasi digital, AI, sumber daya manusia, kompetensi digital, kepemimpinan digital, atau hubungan manusia dan teknologi; (2) artikel yang diterbitkan dalam rentang waktu yang ditetapkan dalam penelitian, dengan prioritas pada publikasi lima tahun terakhir; (3) artikel yang tersedia dalam bentuk full text sehingga isi penelitian dapat dianalisis secara menyeluruh; (4) artikel yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah dan memiliki informasi metodologis serta hasil penelitian yang dapat ditelusuri; dan (5) artikel yang memberikan kontribusi konseptual, empiris, atau metodologis terhadap fokus penelitian. Kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak berkaitan langsung dengan fokus penelitian, artikel duplikat, publikasi yang hanya tersedia dalam bentuk abstrak, artikel nonilmiah, opini atau berita, serta penelitian yang tidak menyediakan informasi yang memadai untuk proses ekstraksi dan sintesis data. Penetapan kriteria secara eksplisit diperlukan agar proses pemilihan literatur tidak dilakukan secara arbitrer dan agar hubungan antara pertanyaan penelitian dengan studi yang dianalisis tetap dapat dipertanggungjawabkan (Sauer & Seuring, 2023).

Unit analisis dalam penelitian ini bukan individu, organisasi, maupun responden, melainkan artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi. Setiap artikel diperlakukan sebagai unit analisis yang dianalisis berdasarkan karakteristik penelitian, konsep yang digunakan, konteks penerapan teknologi, metode penelitian, serta temuan yang berkaitan dengan pengelolaan talenta secara *human-centric*. Tahapan seleksi dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi literatur, penghapusan artikel duplikat, penyaringan judul dan abstrak, pemeriksaan full text, penilaian kesesuaian dengan kriteria inklusi dan eksklusi, kemudian penetapan artikel yang digunakan dalam sintesis akhir. Struktur tersebut mengikuti alur

PRISMA yang membedakan proses identifikasi, screening, eligibility, dan inclusion dalam systematic review (Khosravi et al., 2024). Untuk menjaga konsistensi analisis, informasi dari setiap artikel yang lolos seleksi dicatat dalam tabel atau matriks kajian sehingga perbedaan fokus, metode, konteks, dan hasil penelitian dapat dibandingkan secara sistematis.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik dan sintesis naratif. Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan konsep yang muncul secara berulang dalam literatur, sedangkan sintesis naratif digunakan untuk menghubungkan temuan antarartikel berdasarkan kesamaan, perbedaan, perkembangan konsep, dan celah penelitian. Tema yang dianalisis mencakup beberapa aspek utama, yaitu peran teknologi digital dan AI dalam manajemen talenta, pengembangan kompetensi digital, hubungan manusia dan AI, kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, transparansi dan akuntabilitas teknologi, serta kesejahteraan dan pengalaman karyawan. Pendekatan analisis tematik relevan digunakan dalam kajian sistematis ketika literatur yang dianalisis memiliki variasi konteks dan metode sehingga hasil penelitian tidak selalu dapat digabungkan secara statistik. Contoh penerapan SLR dengan analisis tematik ditunjukkan oleh penelitian mengenai adopsi dan integrasi AI dalam organisasi yang menggunakan PRISMA dan thematic analysis untuk mengidentifikasi tantangan serta faktor pendorong penerapan AI dalam organisasi (Adomako et al., 2024). Analisis dilakukan secara manual melalui proses coding terhadap informasi yang diekstraksi dari artikel, kemudian kode-kode yang memiliki kesamaan makna dikelompokkan menjadi kategori dan tema yang lebih luas.

Proses analisis selanjutnya dilakukan melalui perbandingan lintas studi dan sintesis konseptual. Temuan setiap artikel dibandingkan berdasarkan fokus penelitian, konsep atau variabel yang digunakan, konteks penerapan teknologi, metode penelitian, serta implikasi terhadap pengelolaan talenta. Hasil perbandingan kemudian digunakan untuk mengidentifikasi pola dominan, perbedaan hasil penelitian, aspek yang masih kurang diteliti, serta keterkaitan antarkonsep yang dapat menjelaskan posisi human-centric talent dalam transformasi digital. Pendekatan ini memungkinkan hasil kajian tidak hanya berupa daftar penelitian terdahulu, tetapi menghasilkan pemahaman yang terintegrasi mengenai perkembangan pengetahuan pada bidang yang diteliti. Dalam SLR bidang manajemen, proses sintesis menjadi tahap penting setelah literatur diseleksi karena hasil penelitian perlu diorganisasikan agar dapat menghasilkan pemahaman konseptual dan agenda penelitian berikutnya (Westen & Graça, 2024).

Untuk mendukung proses pengelolaan data, penelitian dapat menggunakan Microsoft Excel atau spreadsheet sebagai instrumen utama dalam pencatatan hasil pencarian, penyaringan artikel, ekstraksi data, pengelompokan tema, dan penyusunan matriks literatur.

Penggunaan perangkat tersebut disesuaikan dengan karakter penelitian yang berorientasi pada sintesis naratif dan tematik, sehingga tidak diperlukan *software* statistik inferensial karena penelitian tidak mengolah data responden maupun menguji hubungan antarvariabel secara kuantitatif. Tahapan analisis tetap dilakukan secara sistematis dengan menjaga keterlacakan antara artikel sumber, hasil ekstraksi, kategori kode, dan tema yang dihasilkan. Prosedur tersebut mendukung prinsip transparansi dan replikasi dalam SLR karena proses pemilihan dan sintesis studi dapat ditelusuri kembali dari sumber awal hingga hasil akhir penelitian (Calderon-Monge & Ribeiro-Soriano, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh melalui sintesis sistematis terhadap literatur mengenai *human-centric talent* di era digital dengan fokus pada transformasi digital, kecerdasan buatan (AI), manajemen talenta, kompetensi digital, kepemimpinan, transparansi, serta hubungan manusia dan teknologi. Hasil sintesis menunjukkan bahwa penelitian mengenai topik tersebut berkembang dalam beberapa fokus utama, yaitu transformasi manajemen sumber daya manusia, penerapan AI dalam fungsi HRM, pengembangan kompetensi digital, pendekatan *human-centric*, kepemimpinan digital, serta pengelolaan risiko dan aspek manusia dalam penerapan teknologi. Fenwick et al. (2024) menunjukkan bahwa perkembangan teknologi telah mengubah berbagai fungsi HRM dan memperluas penggunaan AI dalam praktik sumber daya manusia, sementara kajian mengenai interaksi manusia dan AI di tempat kerja masih terus berkembang.

Dari hasil sintesis tersebut, *human-centric talent* dapat dipahami bukan sekadar sebagai kemampuan organisasi dalam mengadopsi teknologi, tetapi sebagai pendekatan pengelolaan talenta yang menempatkan manusia sebagai pusat transformasi digital. Atay et al. (2025) menunjukkan bahwa perkembangan Society 5.0 mendorong manajemen talenta menuju pendekatan yang lebih berorientasi pada manusia melalui perhatian terhadap kehidupan kerja, akuisisi, pengembangan, retensi talenta, transformasi digital, dan *human-centered design*. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi seharusnya digunakan untuk memperkuat kapasitas manusia, bukan menggantikan seluruh peran manusia dalam organisasi.

Dalam penerapan AI pada HRM, hasil penelitian menunjukkan bahwa AI telah digunakan dalam penyaringan kandidat, pelatihan yang dipersonalisasi, penilaian kinerja, serta peningkatan keterlibatan karyawan (Madanchian et al., 2023). Juhari et al. (2024) juga menemukan bahwa AI banyak digunakan pada tahap awal rekrutmen dan seleksi karena mampu meningkatkan efisiensi waktu, tenaga, dan biaya. Namun, keputusan akhir tetap

membutuhkan keterlibatan manusia karena terdapat pertimbangan bahasa, budaya, konteks, dan potensi bias. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam manajemen talenta lebih tepat diarahkan sebagai alat pendukung keputusan, sementara penilaian dan tanggung jawab akhir tetap berada pada manusia.

Aspek kompetensi digital juga menjadi salah satu temuan utama. Bouwmans et al. (2024) melalui SLR menghasilkan *Digital Transformation Skills Framework* yang mencakup enam kelompok keterampilan utama, yaitu *digital work*, kewirausahaan, pekerjaan berbasis bukti, kolaborasi, komunikasi, dan adaptasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis menggunakan teknologi, tetapi juga kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, beradaptasi, dan mengambil keputusan dalam lingkungan kerja digital. Wahyudi et al. (2023) juga menunjukkan bahwa transformasi digital mendorong perubahan praktik HRM dan meningkatkan kebutuhan terhadap pengembangan keterampilan digital. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi fondasi penting dalam penerapan *human-centric talent*.

Dimensi manusia semakin terlihat dalam pembahasan mengenai *AI anxiety* dan kebutuhan akan lingkungan kerja yang adaptif. Nisa et al. (2026) menunjukkan bahwa penerapan AI dapat menimbulkan kekhawatiran karyawan mengenai kemungkinan tergantikannya pekerjaan manusia oleh teknologi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya memiliki dampak teknis, tetapi juga psikologis dan sosial. Transparansi, peningkatan kompetensi digital, komunikasi, serta kesempatan bagi karyawan untuk beradaptasi menjadi aspek penting dalam mengurangi ketidakpastian akibat penerapan AI. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi juga pada kesiapan manusia untuk menerima dan menggunakan teknologi tersebut.

Kepemimpinan juga menjadi bagian penting dalam penerapan *human-centric talent*. Avrillia et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam lingkungan kerja hybrid membutuhkan kemampuan adaptasi, komunikasi, koordinasi, serta perhatian terhadap kompetensi digital dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks transformasi digital, pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan penggunaan teknologi, tetapi juga menjadi penghubung antara perubahan teknologi dengan kebutuhan karyawan. Kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada manusia diperlukan agar transformasi teknologi dapat diterima dan diterapkan secara efektif dalam organisasi.

Selain kepemimpinan, transparansi, keadilan, dan akuntabilitas menjadi aspek penting dalam penggunaan AI untuk pengambilan keputusan HR. Wulandari et al. (2026) menunjukkan pentingnya transparansi algoritmik, keadilan, serta audit terhadap AI dalam proses rekrutmen. Hal tersebut sejalan dengan Juhari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa keterlibatan manusia tetap diperlukan karena sistem AI dapat menghadapi permasalahan bias dan keterbatasan dalam memahami konteks tertentu. Oleh karena itu, semakin besar penggunaan AI dalam keputusan yang menyangkut manusia, semakin penting pula pengawasan dan pertanggungjawaban manusia.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan manusia dan teknologi lebih tepat diarahkan pada kolaborasi daripada substitusi. Anshori, Pao, dan Lek (2025) menunjukkan penerapan *human-centric cyber-physical production system* pada UMKM batik melalui integrasi *Internet of Things*, *augmented reality*, dan robotika. Implementasi tersebut dilaporkan meningkatkan efisiensi produksi sebesar 25 persen serta meningkatkan kepuasan kerja pengrajin. Temuan tersebut menunjukkan bahwa teknologi dapat meningkatkan kemampuan manusia tanpa menghilangkan keahlian dan peran manusia dalam proses kerja. Fenwick et al. (2024) juga menekankan pentingnya peran HRM dalam membangun hubungan yang seimbang antara manusia dan teknologi.

Secara tematik, hasil sintesis literatur dapat dikelompokkan menjadi enam kategori utama, yaitu transformasi digital dalam manajemen talenta, penerapan AI dalam fungsi HRM, kompetensi dan keterampilan digital, *human-centric AI* dan kolaborasi manusia-teknologi, kepemimpinan dan kesejahteraan dalam lingkungan digital, serta transparansi, keadilan, dan akuntabilitas teknologi. Keenam kategori tersebut menunjukkan bahwa *human-centric talent* merupakan konsep multidimensional yang menghubungkan teknologi dengan kemampuan, kebutuhan, kesejahteraan, dan perkembangan manusia.

Dari sisi kontribusi ilmiah, penelitian ini mengintegrasikan tema-tema yang sebelumnya banyak dibahas secara terpisah, yaitu transformasi digital, AI dalam HRM, kompetensi digital, kepemimpinan, transparansi, keadilan, kesejahteraan, dan kolaborasi manusia-teknologi. Banerjee dan Sharma (2024) menunjukkan pentingnya kolaborasi antara karyawan dan pengelola HR dalam menghadapi transformasi digital. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menempatkan kolaborasi manusia-teknologi sebagai bagian dari sistem pengembangan talenta. Dengan demikian, *human-centric talent* dapat diposisikan sebagai pendekatan integratif yang menghubungkan teknologi, manusia, organisasi, dan tata kelola. Secara praktis, organisasi perlu menghindari transformasi digital yang hanya berorientasi pada penerapan teknologi. Pemanfaatan AI dalam rekrutmen, pelatihan,

manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan perlu disertai dengan pengembangan *reskilling* dan *upskilling*, transparansi, pengawasan, serta pembagian peran yang jelas antara manusia dan AI. Organisasi juga perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi tetap memperhatikan pengalaman, kesejahteraan, dan perkembangan karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan SLR sehingga hasilnya bergantung pada karakteristik dan kualitas literatur yang dianalisis. Perbedaan konteks industri, negara, organisasi, karakteristik tenaga kerja, serta metode penelitian terdahulu menyebabkan temuan belum dapat dianggap berlaku secara universal. Tiwari et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kajian AI-HRM masih menghadapi fragmentasi konseptual dan keterbatasan integrasi antarbidang. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menguji secara empiris hubungan antara kompetensi digital, kepemimpinan *human-centric*, transparansi AI, kesejahteraan, kepercayaan, dan kolaborasi manusia-teknologi terhadap berbagai hasil organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *human-centric talent* merupakan pendekatan yang menempatkan manusia sebagai pusat dalam transformasi digital. AI dan teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi tetap membutuhkan pengawasan, pertimbangan kontekstual, dan pengambilan keputusan manusia. Penerapan pendekatan ini membutuhkan kompetensi digital, kepemimpinan adaptif, transparansi dan keadilan dalam penggunaan AI, tata kelola yang bertanggung jawab, serta desain pekerjaan yang mendorong kolaborasi antara manusia dan teknologi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil systematic literature review, human-centric talent dalam era digital dapat dipahami sebagai pendekatan pengelolaan talenta yang menempatkan manusia sebagai pusat dalam proses pemanfaatan teknologi, bukan sebagai pihak yang sekadar menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pendekatan tersebut terbentuk melalui keterkaitan antara pemanfaatan AI dan teknologi digital, penguatan kompetensi digital, kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada manusia, transparansi serta keadilan dalam penggunaan teknologi, dan terciptanya kolaborasi yang seimbang antara manusia dan teknologi. Dengan demikian, transformasi digital dalam pengelolaan talenta tidak hanya berkaitan dengan peningkatan efisiensi, tetapi juga dengan kemampuan organisasi menjaga peran, kapasitas, kepercayaan, dan kesejahteraan manusia dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Secara konseptual, artikel ini berkontribusi dengan menempatkan human-centric talent sebagai pendekatan integratif yang menghubungkan dimensi teknologi, manusia, organisasi, dan tata kelola dalam pengelolaan talenta digital. Pendekatan tersebut memberikan pemahaman bahwa keberhasilan transformasi tidak ditentukan semata-mata oleh tingkat adopsi teknologi, tetapi oleh kemampuan organisasi mengintegrasikan teknologi dengan kompetensi dan kebutuhan manusia. Secara praktis, temuan ini mengarah pada pentingnya pengembangan kompetensi digital, kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan, penerapan AI secara transparan dan bertanggung jawab, serta desain kerja yang mempertahankan keterlibatan manusia dalam keputusan yang berdampak terhadap tenaga kerja. Penelitian selanjutnya dapat menguji secara empiris hubungan antara berbagai dimensi human-centric talent, seperti kompetensi digital, transparansi AI, kepemimpinan, kepercayaan, kesejahteraan, dan kolaborasi manusia-teknologi, dalam konteks organisasi dan sektor yang berbeda. Penelitian mendatang juga dapat memperluas cakupan kajian melalui perbandingan lintas negara, industri, dan karakteristik tenaga kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual mengenai penerapan pendekatan human-centric dalam transformasi digital.

DAFTAR REFERENSI

Adomako, S., & Nguyen, N. P. (2024). Digitalization, inter-organizational collaboration, and technology transfer. The Journal of Technology Transfer, 49(4), 1176–1202. https://doi.org/10.1007/s10961-023-10031-z

Anshori, M. I., Pao, C., Lek, S., & Rachman, A. (2025). Towards Industry 5.0: A human-centric cyber-physical production system for Indonesia's batik SMEs. Scientechno: Journal of Science and Technology, 4(2), 69–84. https://doi.org/10.70177/Scientechno.v4i2.2640

Atay, H., Terzi Müftüoğlu, B., Gülmez, M., & Şahin, M. (2025). Society 5.0 and human-centered technology: Redefining talent management in the digital age. Sustainable Futures, 9, Article 100733. https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100733

Avrillia, S., Hakim, L., Sulfia, S., & Anshori, M. I. (2025). Hybrid leadership and organizational performance: A literature review approach. Implementasi Manajemen & Kewirausahaan, 5(1), 14–30. https://doi.org/10.38156/IMKA.V5I1.540

Banerjee, S., & Sharma, R. (2024). Digital transformation and talent management in Industry 4.0: A systematic literature review and the future directions. The Learning Organization, 32(4), 620–640. https://doi.org/10.1108/TLO-10-2023-0183

Bingley, W. J., Curtis, C., Lockey, S., Bialkowski, A., Gillespie, N., Haslam, S. A., Ko, R. K. L., Steffens, N., Wiles, J., & Worthy, P. (2023). Where is the human in human-centered AI? Insights from developer priorities and user experiences. Computers in Human Behavior, 141, Article 107617. https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107617

Bouwmans, M., Lub, X., Orlowski, M., & Nguyen, T.-V. (2024). Developing the digital transformation skills framework: A systematic literature review approach. PLOS ONE, 19(7), Article e0304127. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304127

Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T. T., & Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence—Challenges and opportunities for international HRM: A review and research agenda. The International Journal of Human Resource Management, 33(6), 1065–1097. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035161

Bujold, A., Roberge-Maltais, I., Parent-Rocheleau, X., Boasen, J., Sénécal, S., & Léger, P.-M. (2024). Responsible artificial intelligence in human resources management: A review of the empirical literature. AI and Ethics, 4, 1185–1200. https://doi.org/10.1007/s43681-023-00325-1

Calderon-Monge, E., & Ribeiro-Soriano, D. (2024). The role of digitalization in business and management: A systematic literature review. Review of Managerial Science, 18, 449–491. https://doi.org/10.1007/s11846-023-00647-8

Dadaboyev, S. M. U., Abdullayeva, J., Abbosova, N., Suleymenova, A., & Mamadjanova, K. (2025). Role of artificial intelligence in employee recruitment: Systematic review and future research directions. Discover Global Society, 3, Article 99. https://doi.org/10.1007/s44282-025-00246-w

Deepa, R., Sekar, S., Malik, A., Kumar, J., & Attri, R. (2024). Impact of AI-focussed technologies on social and technical competencies for HR managers—A systematic review and research agenda. Technological Forecasting and Social Change, 202, Article 123301. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123301

Ekuma, K. (2024). Artificial intelligence and automation in human resource development: A systematic review. Human Resource Development Review, 23(2), 199–229. https://doi.org/10.1177/15344843231224009

Fenwick, A., Molnar, G., & Frangos, P. (2024). Revisiting the role of HR in the age of AI: Bringing humans and machines closer together in the workplace. Frontiers in Artificial Intelligence, 6, Article 1272823. https://doi.org/10.3389/frai.2023.1272823

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

Khosravi, M., Zare, Z., Mojtabaeian, S. M., & Izadi, R. (2024). Artificial intelligence and decision-making in healthcare: A thematic analysis of a systematic review of reviews. Health Services Research and Managerial Epidemiology, 11, Article 23333928241234863. https://doi.org/10.1177/23333928241234863

Madanchian, M., Taherdoost, H., & Mohamed, N. (2023). AI-based human resource management tools and techniques: A systematic literature review. Procedia Computer Science, 229, 367–377. https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.12.039

Malik, A., Budhwar, P., & Kazmi, B. A. (2023). Artificial intelligence (AI)-assisted HRM: Towards an extended strategic framework. Human Resource Management Review, 33(1), Article 100940. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100940

Mir, A. I. (2024). Application of AI in talent management: A systematic review of benefits, challenges, and prospects. Academy of Education and Social Sciences Review, 4(4), 612–630. https://doi.org/10.48112/aessr.v4i4.941

Naoum, R. F., Szakadáti, T., & Balogh, G. (2026). Artificial intelligence (AI) in human resource management (HRM): A systematic review of its dual impact on diversity, equity, and inclusion (DEI). Management Review Quarterly. https://doi.org/10.1007/s11301-025-00580-y

Nisa, S. H., Rizqiyyah, W., Azwin, G. S. P., & Anshori, M. I. (2026). Human-centric AI sebagai strategi kepemimpin dalam mengatasi AI anxiety pada karyawan. SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, 4(2), 75–93. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v4i2.2235

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. BMJ, 372, Article n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Pereira, V., Hadjielias, E., Christofi, M., & Vrontis, D. (2023). A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. Human Resource Management Review, 33(1), Article 100857. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100857

Sauer, P. C., & Seuring, S. (2023). How to conduct systematic literature reviews in management research: A guide in 6 steps and 14 decisions. Review of Managerial Science, 17(5), 1899–1933. https://doi.org/10.1007/s11846-023-00668-3

Tedja, B., Al Musadieq, M., Kusumawati, A., et al. (2024). Systematic literature review using PRISMA: Exploring the influence of service quality and perceived value on satisfaction and intention to continue relationship. Future Business Journal, 10, Article 39. https://doi.org/10.1186/s43093-024-00326-4

Theódórsson, U., & Dosanjh, K. S. (2026). Augmentative or autonomous? Reframing artificial intelligence in talent management through a systematic review. Organization Management Journal, 23(2), 183–197. https://doi.org/10.1108/OMJ-09-2025-2716

Úbeda-García, M., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P. C., & Poveda-Pareja, E. (2025). Artificial intelligence, knowledge and human resource management: A systematic literature review of theoretical tensions and strategic implications. Journal of Innovation & Knowledge, 10(6), Article 100809. https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100809

Villany, E., Solehudin, S., & Nurhasanah, N. (2024). Systematic review strategi pengembangan talenta dalam era digital: Membangun sumber daya manusia unggul di masa depan. Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development, 6(5), 1612–1622. https://doi.org/10.38035/rrj.v6i5.985

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. Jurnal Bintang Manajemen, 1(4), 99–111. https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222

Westen, W., & Graça, M. (2026). Managerial identity work: A systematic literature review with a conceptual model. Management Review Quarterly, 76, 61–89. https://doi.org/10.1007/s11301-024-00481-6

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

Xu, G., Xue, M., & Zhao, J. (2023). The relationship of artificial intelligence opportunity perception and employee workplace well-being: A moderated mediation model. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(3), Article 1974. https://doi.org/10.3390/ijerph20031974