

PENERAPAN MODEL INOVATIF MANAJEMEN SDM UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Naimah Al Hafizah¹, John Veri²

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

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025

Revisi 10 Oktober 2025

Diterima 21 oktober 2025

Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

Systematic Literature Review
(SLR)

PRISMA

Teknologi Digital

HR analytics

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah mendorong pergeseran signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dari fungsi administratif menuju peran strategis yang menekankan inovasi serta peningkatan daya saing. Penelitian ini berfokus pada telaah model manajemen SDM inovatif melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan kerangka kerja PRISMA. Sumber data utama berasal dari basis data Scopus dengan cakupan jurnal bereputasi internasional (Q1–Q2). Dari total 735 artikel yang ditemukan, hanya 20 artikel yang memenuhi kriteria dan dianalisis lebih lanjut. Hasil kajian memperlihatkan bahwa penerapan teknologi digital, termasuk kecerdasan buatan, big data, serta HR analytics, mampu mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan efektivitas pembelajaran karyawan, dan mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data. Selain itu, keberhasilan implementasi juga dipengaruhi oleh kesiapan budaya organisasi, literasi digital tenaga kerja, dan dukungan kepemimpinan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa model manajemen SDM yang inovatif dan terintegrasi dengan teknologi digital merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, serta keberlanjutan organisasi di era transformasi digital.

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



Penulis yang sesuai:

Naimah al hafizah

Departemen Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK padang, indonesia

Email: naimahalhafizah63@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam lima tahun terakhir telah membawa dampak signifikan terhadap pola pengelolaan organisasi. Transformasi ini tidak hanya menyangkut penerapan teknologi baru, tetapi juga menuntut perubahan fundamental dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM). Fungsi SDM kini diharapkan tidak sekadar berperan administratif, melainkan menjadi faktor strategis yang berorientasi pada inovasi, ketangkasan, serta pemanfaatan teknologi berbasis data (Indroputri et al., 2024).

Berbagai teknologi modern, seperti kecerdasan buatan (AI), big data, HR analytics, rekrutmen digital, hingga platform pembelajaran daring, telah memengaruhi praktik manajemen SDM. Inovasi tersebut mencakup seluruh siklus pengelolaan SDM, mulai dari seleksi dan rekrutmen, pengembangan keterampilan, penilaian kinerja, hingga strategi mempertahankan talenta (Andi et al., 2023). Penelitian di Indonesia juga menegaskan bahwa penerapan digital HRM berkontribusi positif

terhadap peningkatan kinerja, khususnya pada usaha kecil dan menengah yang mengombinasikan inovasi digital dengan strategi pengelolaan SDM (JBReview., 2022).

Dalam sektor publik, penerapan transformasi digital pada manajemen ASN memperlihatkan dampak nyata dalam hal efisiensi, transparansi, dan pemerataan akses pelatihan. Meski demikian, masih terdapat hambatan berupa budaya organisasi tradisional serta resistensi terhadap perubahan yang memperlambat implementasi (Firlana, 2025).

Riset terkini juga menyoroti bahwa tidak semua strategi digitalisasi SDM berpengaruh langsung pada produktivitas organisasi. Temuan menunjukkan bahwa penerapan inovasi di bidang rekrutmen, retensi, serta pemanfaatan HR analytics dan AI merupakan faktor kunci yang memberikan dampak signifikan (Alexandro, 2025). Dengan kondisi ini, semakin jelas bahwa organisasi membutuhkan penerapan model manajemen SDM yang inovatif agar mampu menjaga keberlanjutan dan meningkatkan daya saing di era digital.

TINJAUAN LITERATUR

Transformasi Digital & Implikasi Strategis bagi MSDM

Transformasi digital menggeser peran MSDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis yang mendorong ketangkasan organisasi dan keunggulan bersaing. SLR mutakhir memetakan enabler (mis. dukungan pimpinan, budaya berbasis data, kompetensi digital) dan barrier (mis. resistensi, integrasi sistem) yang menentukan keberhasilan strategi digital HR di tingkat perusahaan (Vrontis et al., 2023). Kerangka ini menegaskan bahwa daya saing muncul saat fungsi HR mampu menyelaraskan teknologi, proses, dan kapabilitas manusia dalam satu rancangan yang terpadu. Di banyak organisasi, pandemi mempercepat adopsi e-HRM (portal/self-service), kerja hibrida, dan otomasi proses. Bukti empiris terbaru menunjukkan organisasi yang lebih cepat mendigitalisasi fungsi HR cenderung memetik keunggulan kompetitif, sekalipun dampak akhirnya tetap dipengaruhi kesiapan budaya, tata kelola data, dan desain model operasi HR (Alalwan et al., 2022).

AI, People Analytics, dan Desain Model HR yang Inovatif

Literatur terkini menempatkan AI dan people analytics sebagai pilar model HR inovatif mempercepat rekrutmen/seleksi, personalisasi pembelajaran, serta pengambilan keputusan berbasis data. SLR dan ulasan terbaru memetakan lanskap alat AI-HR (chatbot rekrutmen, NLP untuk screening, analitik keterlibatan, hingga prediksi turnover), beserta isu etika, bias, dan tata kelola yang perlu dikelola (Zhang & Chen, 2024). Studi tentang HR analytics pascapandemi 2020–2025 melaporkan peningkatan produktivitas dan kualitas keputusan ketika organisasi memiliki kompetensi analitik, dukungan kepemimpinan, dan infrastruktur data yang memadai. Temuan praktisi juga menunjukkan adopsi analitik orang (people analytics) kian meluas namun keberhasilannya bergantung pada kapabilitas, proses, dan sponsorship eksekutif (Tursunbayeva & Di Lauro, 2022).

Digital (Digital Maturity) HRM

Konsep digital maturity pada HRM—yakni tingkat kesiapan proses, talenta, dan teknologi—terkait langsung dengan kinerja dan ketahanan organisasi. Pemetaan literatur 2017–2024 mengidentifikasi tiga tema penggerak, transformasi digital & persaingan, inovasi & manajemen kinerja, praktik HR adaptif pasca-COVID-19 (Bondarouk & Brewster, 2023). Organisasi dengan kematangan lebih tinggi mampu mengorkestrasi teknologi, proses, dan budaya belajar untuk memperkuat daya saing (Vrontis et al., 2023).

UKM/Startup dan Kapabilitas Inovasi

Di Indonesia, penelitian menunjukkan digital HRM dan kapabilitas inovasi saling memperkuat dampaknya terhadap kinerja, terutama pada UKM dan startup; digital talent memediasi hubungan transformasi digital dan kemampuan inovasi (Priyono et al., 2020). Di saat yang sama, literasi digital pelaku usaha masih beragam sehingga keberhasilan implementasi menuntut intervensi kompetensi dan dukungan ekosistem (Vrontis et al., 2023).

Watase UAKE

Watase UAKE adalah platform kolaborasi riset yang memfasilitasi Systematic Literature Review (SLR) dan meta-analisis secara lebih terstruktur, dikembangkan sejak 2018 dan melibatkan jejaring perguruan tinggi sejak 2020. Platform ini banyak digunakan dalam lokakarya akademik (UGM, UNAIR, USM) untuk mempercepat pemetaan literatur dan meningkatkan mutu publikasi ilmiah—menjadikannya relevan bagi peneliti HR yang hendak merancang model inovatif dengan dasar bukti (evidence-based) (Watase UAKE, 2021)

METODE

Penelitian ini disusun sebagai kajian Tinjauan literatur sistematis terkait topik keuangan berkelanjutan dan keuangan hijau dilakukan dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) serta mengacu pada panduan kerangka kerja PRISMA.

Tahapan ini ditempuh dalam metode ini meliputi:

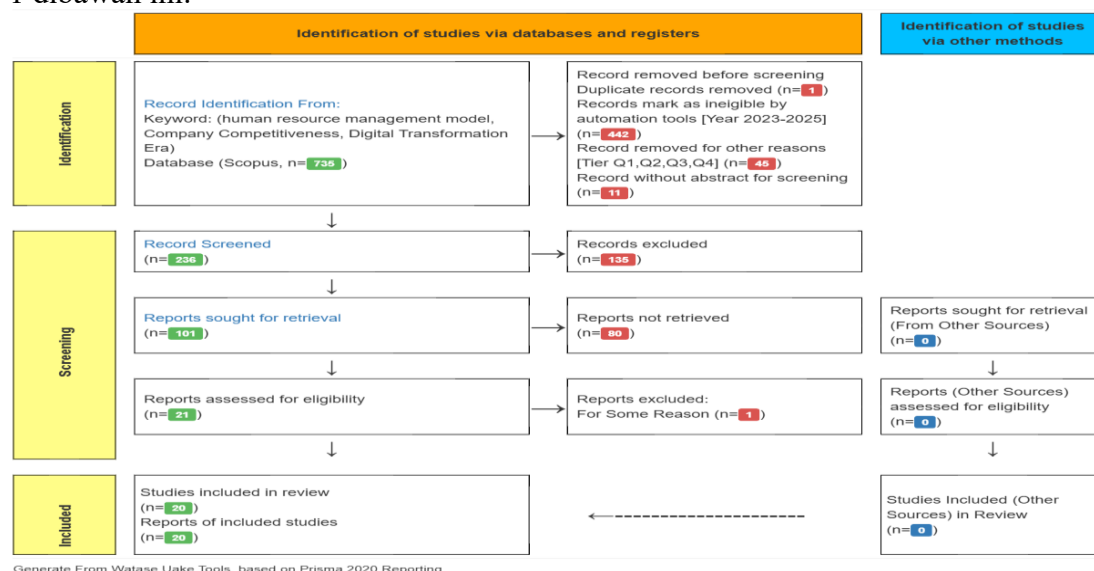
1. Mengidentifikasi kata kunci serta menyusun strategi pencarian relevan untuk menyeleksi publikasi dari Scopus, terutama artikel yang berada pada kategori Q1 dan Q2.
2. Melaksanakan tahapan seleksi sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan, dengan mengacu pada alur PRISMA yang meliputi proses identifikasi, penyaringan, evaluasi kelayakan, hingga tahap inklusi.
3. Menarik data penting dari artikel yang dipilih, seperti penulis, tahun terbit, metode yang digunakan, dan temuan utama.
4. Menilai mutu dan potensi bias dari artikel terpilih dengan menggunakan alat ukur yang relevan.
5. Melakukan sintesis terhadap temuan dalam artikel yang dipilih dengan menampilkan ringkasan dalam bentuk narasi maupun deskripsi temuan pokok.

Dengan prosedur tersebut, kajian literatur dapat disusun secara lebih komprehensif, transparan, dan terstruktur untuk mengulas serta menyintesis bukti ilmiah terkait keberlanjutan dan keuangan hijau. Pendekatan PRISMA juga memastikan bahwa hasil tinjauan dapat dilaporkan secara sistematis dan jelas (Page et al., 2021).

Pada penelitian ini, referensi diperoleh melalui platform Watase UAKE yang terkoneksi dengan API mesin pencari Scopus. Scopus digunakan mengingat kualitasnya sebagai indeks terkemuka yang menghimpun publikasi berperingkat Q1 dan Q2. Proses pencarian tersebut menghasilkan 20 artikel yang sesuai dengan fokus penelitian, dengan tahun terbit antara 2023 hingga 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil literatur dengan watase UAKE, seperti yang ditunjukkan pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Hasil Output Watase UAKE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri, 2025)

Berdasarkan ilustrasi yang telah dipaparkan sebelumnya, jumlah publikasi yang berkaitan dengan tema penelitian ini tercatat sebanyak 735 artikel yang memuat kata kunci “*Penerapan Model Inovatif Manajemen SDM*”. Artikel-artikel tersebut berasal dari basis data Scopus dengan rentang kuartil Q1 hingga Q4. Selanjutnya, dari total 735 artikel tersebut dilakukan proses penyaringan, dan hanya 101 artikel dari 236 artikel yang diterima dinyatakan sesuai dengan kriteria, yakni termasuk dalam Scopus kuartil Q1–Q4. Dari 101 artikel yang lolos, kemudian dipilih artikel paling relevan dan dianalisis lebih lanjut hingga diperoleh 21 artikel. Namun, satu artikel dikeluarkan, sehingga jumlah akhir yang dibahas dalam penelitian ini adalah 20 artikel.

Tabel 1. Hasil Pencarian Artikel Yang Memenuhi Kriteria

No	Authors	Year	Judul	Journal	Citation	Journal Rank
1	(Lechevalier et al 2025)	2025	Assessing job satisfaction in the era of digital transformation a comparative study of the first wave of tasks digitalization in Japan and France	Eurasian Business Review	4	Q1
2	(Hauff et al., 2025)	2025	Human resource management systems research - how to gain impactful insights through formative measurement and hierarchical component models	The International Journal of Human Resource Management	0	Q1
3	(Roy et al., 2025)	2025	Business Model Innovation through AI Adaptation The Role of Strategic Human Resources Management	British Journal of Management	10	Q1
4	(Cardoso et al., 2025)	2025	From Crisis to Opportunity Digital Transformation, Digital Business Models, and Organizational Resilience in the Post-Pandemic Era	Administrative Sciences	0	Q2
5	(Hajirasouli et al., 2025)	2025	Exploring the Impact of Construction 4.0 on Industrial Relations A Comprehensive Thematic Synthesis of Workforce Transformation in the Digital Era of Construction	Buildings	2	Q1
6	(Elmouhib et al., 2025)	2025	Transparent and Accountable Vehicular Local Advertising with Practical Blockchain Designs	IEEE Transactions on Vehicular Technology	2	Q1
7	(Hundal et al., 2025)	2025	BCFDPS: A Blockchain-Based Click Fraud Detection and Prevention Scheme for Online Advertising	Security and Communication Networks	0	Q1
8	(Ramasamy et al., 2025)	2025	Construction Model of E-Commerce Agricultural Product Online Marketing System Based on Blockchain and Improved Genetic Algorithm	Security and Communication Networks	0	Q1
9	(Sacchi et al., 2024)	2024	Digital transformation of public employment services in the post-pandemic era. Evidence from Italy as a latecomer country	Digital transformation of public employment services in the post-pandemic era. Evidence from Italy as a latecomer country	4	Q2
10	(PaluÅi et al., 2024)	2024	Green Supply Chains and Their Influence on the Competitiveness and Economic Performance of Companies	Sage Open	1	
11	(Rohayati et al., 2024)	2024	Digital Transformation for Era Society 5.0 and Resilience Urgent Issues from Indonesia	Societies	4	Q2
12	(Yang et al., 2024)	2024	Preserving Sculptural Heritage in the Era of Digital Transformation Methods and Challenges of 3D Art Assessment	Sustainability	3	Q1
13	(Noguera et al., 2024)	2024	Transformaci n digital y metodol gica de la formaci n profesional en la era pos-COVID	Revista de Investigaci?n Educativa	2	Q1

14	(Florea et al., 2023)	2023	Implementing ABC as Cost Management Model for the Human Resources Department Evidence From a Romanian Entity	Sage Open	1	Q2
15	(Hameed et al., 2023)	2023	Green human resource management and environmental knowledge A moderated mediation model to endorse green CSR	Frontiers in Environmental Science	8	Q1
16	(Parent et al., 2023)	2023	Toward a new model of human resource management practices construction and validation of the High Wellbeing and Performance Work System Scale	Frontiers in Psychology	3	Q1
17	(Kravčáková et al., 2023)	2023	Composite Analysis of Competitiveness Case Study of Companies Working the Soil in the Slovak Republic	Agriculture	2	Q2
18	(Romo et al., 2023)	2023	Towards a Model That Sees Human Resources as a Key Element for Competitiveness in Construction Management	Buildings	8	Q1
19	(Lyulyov et al., 2023)	2023	Stakeholders Engagement in the Company s Management as a Driver of Green Competitiveness within Sustainable Development	Sustainability	39	Q1
20	(Montenegro et al., 2023)	2023	Industrial Tourism as a Factor of Sustainability and Competitiveness in Operating Industrial Companies	Sustainability	4	Q1

(Sumber : diolah 2025)

Kajian terhadap kumpulan artikel terbaru menunjukkan bahwa tema transformasi digital, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), keberlanjutan, serta adopsi teknologi mutakhir seperti kecerdasan buatan (AI) dan blockchain mengalami peningkatan intensitas publikasi dalam kurun waktu 2023 hingga 2025. Mayoritas karya ilmiah diterbitkan pada jurnal internasional bereputasi tinggi (Q1), yang menandakan bahwa topik ini telah memperoleh perhatian signifikan dalam lingkup akademik global.

Khusus pada tahun 2025, terlihat dominasi publikasi yang mengkaji HRM strategis, inovasi model bisnis digital, dan pemanfaatan AI, sedangkan penelitian pada periode 2023–2024 lebih banyak berfokus pada isu ketahanan organisasi pasca-pandemi, keberlanjutan perusahaan, serta digitalisasi layanan publik dan pendidikan.

Dari sisi akademik, penelitian-penelitian ini berhasil menghadirkan model konseptual baru, (Parent et al., 2023), serta metode pengukuran HRM yang lebih mendalam (Hauff et al., 2025). Sedangkan dari sisi praktis, karya-karya tersebut memperlihatkan bagaimana teknologi digital dan praktik hijau dapat diterapkan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, memperkuat ketahanan organisasi, dan mendorong keberlanjutan bisnis.

DISKUSI

Diskusi ini menegaskan kembali tujuan utama penelitian, yaitu mengeksplorasi bagaimana penerapan model inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat meningkatkan persaingan organisasi di era transformasi digital. Penelitian ini berkontribusi dengan memperluas literatur mengenai digital HRM, khususnya pada konteks adopsi teknologi, analitik SDM, serta peran kematangan digital dalam memperkuat keunggulan kompetitif organisasi (Alalwan et al., 2022; Bondarouk & Brewster, 2023)

Hasil tinjauan menunjukkan bahwa digitalisasi fungsi HR melalui teknologi seperti *AI*, *people analytics*, dan platform e-HRM mempercepat proses perekrutan, meningkatkan efektivitas pelatihan, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menekankan bahwa organisasi dengan kesiapan budaya dan tata kelola data yang baik lebih mampu memetik manfaat transformasi digital (Alalwan et al., 2022; Zhang & Chen, 2024) Meski demikian, beberapa hasil menunjukkan variasi yang perlu dicermati. Sebagai contoh, dalam konteks UKM dan startup di Indonesia, masih terdapat kendala berupa keterbatasan literasi digital dan resistensi budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan adanya peluang intervensi melalui

program peningkatan kompetensi dan dukungan ekosistem yang lebih kuat (Priyono et al., 2020; Susanti & Handoko, 2021)

Implikasi manajerial dari penelitian ini menekankan pentingnya peran pimpinan dalam mendorong adopsi teknologi SDM serta membangun budaya berbasis data. Bagi praktisi HR, model inovatif yang terintegrasi dengan teknologi digital bukan hanya memperkuat efisiensi internal, tetapi juga mendorong organisasi menjadi lebih adaptif dan kompetitif di tengah perubahan lingkungan bisnis (Tursunbayeva & Di Lauro, 2022).

Namun, penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Keterbatasan terutama berkaitan dengan sumber data sekunder yang diperoleh melalui SLR, sehingga validitas internal sangat bergantung pada kualitas publikasi yang ditelaah. Selain itu, penelitian ini belum menguji model secara empiris dalam konteks organisasi tertentu, yang membatasi generalisasi eksternal.

Ke depan, penelitian lebih lanjut dapat diarahkan pada studi empiris lintas industri dan negara, pengembangan indikator kematangan digital HR yang lebih terukur, serta eksplorasi dampak etis dari pemanfaatan AI dalam HRM. Arah ini akan memperkaya pemahaman akademis sekaligus memberikan wawasan praktis untuk pengembangan model MSDM di era digital (Bondarouk & Brewster, 2023)

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi dalam MSDM memiliki peran dalam memperkuat daya saing organisasi pada masa transformasi digital. Pemanfaatan teknologi modern, khususnya kecerdasan buatan dan analitik SDM, mendorong pergeseran peran manajemen SDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis. Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan untuk mengadopsi teknologi secara efektif, membangun kapasitas digital, serta menyelaraskan strategi SDM dengan visi jangka panjang perusahaan.

Selain itu, hasil kajian menekankan bahwa tingkat kematangan digital pada fungsi SDM tidak semata diukur melalui penggunaan teknologi, melainkan juga melalui kesiapan budaya kerja, penguasaan kompetensi, serta kebijakan yang mendukung inovasi berkesinambungan. Hal ini memberikan kontribusi akademis sekaligus rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan model manajemen SDM yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada daya saing di era digital.

BATASAN

Meskipun memberikan kontribusi konseptual, penelitian ini memiliki keterbatasan karena belum disertai pembuktian empiris di berbagai sektor dan konteks negara. Pembahasan mengenai indikator kematangan digital juga masih bersifat umum sehingga belum sepenuhnya mencerminkan dimensi terukur yang dapat diaplikasikan secara luas. Selain itu, aspek etika dan implikasi sosial dari pemanfaatan teknologi berbasis kecerdasan buatan dalam manajemen SDM belum digali secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk memperluas perspektif dan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Andi Adawiah, Asmini, & Umar, A. (2023). *Digital Transformation Impact on Human Resource Management Practices in Indonesia: Exploring Technology-Based Approaches*. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 11(9), 1287–1295.
- Firlana, H. (2025). *Dampak Transformasi Digital terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik Indonesia*. *TEMATICS: Technology Management and Informatics Research Journals*, 7(1), 49-59. <https://doi.org/10.52617/tematics.v7i1.714>.
- Indroputri, I. A., & Sanjaya, R. (2024). *Digital Transformation in Human Resource Management and Its Role in Gen Z Career Development: A Systematic Literature Review*. *IJBS Petra*.
- Rinto Alexandro. (2025). *Strategic Human Resource Management in the Digital Economy Era: An Empirical Study of Challenges and Opportunities among MSMEs and Startups in Indonesia*. *Cogent Business & Management*.

- Alalwan, A. A., Rana, N. P., Dwivedi, Y. K., & Algharabat, R. (2022). Digital transformation and the role of HRM: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 145, 636–648. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.021>
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2023). Digital human resource management: What is next? *Human Resource Management Review*, 33(2), 100887. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100887>
- Cardoso, António; Figueiredo, Jorge; Oliveira, Isabel; Pocinho, M. (2025). *From Crisis to Opportunity Digital Transformation, Digital Business Models, and Organizational Resilience in the Post-Pandemic Era*.
- Elmouhib, Soufiane; Idrissi, Z. Y. (2025). *Transparent and Accountable Vehicular Local Advertising with Practical Blockchain Designs*.
- Florea, Nicoleta Valentina; Ionescu, Constantin Aurelian; Manea, Marinela Daniela; Topor, Dan Ioan; Capusneanu, Sorinel; Coman, Dan Marius; Stanescu, Sorina Geanina; Coman, M. D. (2023). *Implementing ABC as Cost Management Model for the Human Resources Department Evidence From a Romanian Entity*.
- Hajirasouli, Aso; Assadimoghadam, Ayrin; Bashir, Muhammad Atif; Banihashemi, S. (2025). *Exploring the Impact of Construction 4.0 on Industrial Relations A Comprehensive Thematic Synthesis of Workforce Transformation in the Digital Era of Construction*.
- Hameed, Rizwana; Rehman, Nabeel; Tufail, Sajid; Kiziloglu, M. (2023). *Green human resource management and environmental knowledge A moderated mediation model to endorse green CSR*.
- Hauff, Sven; Richter, Nicole F.; Ringle, C. M. (20225). *Human resource management systems research - how to gain impactful insights through formative measurement and hierarchical component models*.
- Hundal, Gaganpreet Singh; Rhodes, Donna; Laux, C. (2025). *BCFDPS: A Blockchain-Based Click Fraud Detection and Prevention Scheme for Online Advertising*.
- JBReview. (2022). • *Investigating the Effect of Digital HRM and Digital Innovation*.
- Kravčáková Vozárová, Ivana; Vavrek, Roman; Adamič, Peter; Kotulič, R. (2023). *Composite Analysis of Competitiveness Case Study of Companies Working the Soil in the Slovak Republic*.
- Lechevalier, Sébastien; Mofakhami, M. (2025). *Assessing job satisfaction in the era of digital transformation a comparative study of the first wave of tasks digitalization in Japan and France*.
- Lyulyov, Oleksii; Chygryn, Olena; Pimonenko, Tetyana; Kwilinski, A. (2023). *Stakeholders Engagement in the Company s Management as a Driver of Green Competitiveness within Sustainable Development*.
- Montenegro, Zulmira; Marques, Jorge; Sousa, C. (2023). *Industrial Tourism as a Factor of Sustainability and Competitiveness in Operating Industrial Companies*.
- Noguera Fructuoso, Ingrid; Belando-Montoro, María R.; Torres Sánchez, Mónica; Pineda-Herrero, P. (2024). *Transformación digital y metodológica de la formación profesional en la era post-COVID*.
- 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. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Paluță, Hubert; Parobek Jăn, Slață, Ștefan; Nikola, Nosă, Lăcrășovă; Martina, Louă, Ștefan; Erika, B. A. (2024). *Green Supply Chains and Their Influence on the Competitiveness and Economic Performance of Companies*.
- Parent-Lamarche, Annick; Dextras-Gauthier, Julie; Julien, A.-S. (2023). *Toward a new model of human resource management practices construction and validation of the High Wellbeing and Performance Work System Scale*.
- Priyono, A., Moin, A., & Putri, V. N. A. O. (2020). Identifying digital transformation paths in the business model of SMEs during the COVID-19 pandemic. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 104. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040104>
- Ramasamy, R Kanesaraj; Muniandy, Mohana; Subramanian, P. (2025). *Construction Model of E-*

- Commerce Agricultural Product Online Marketing System Based on Blockchain and Improved Genetic Algorithm.*
- Rohayati, Yeti; Abdillah, A. (2024). *Digital Transformation for Era Society 5.0 and Resilience Urgent Issues from Indonesia.*
- Romo, Rubén; Orozco, Francisco; Forcael, Eric; Moreno, F. (2023). *Towards a Model That Sees Human Resources as a Key Element for Competitiveness in Construction Management.*
- Roy, Sanjit K.; Dey, Bidit L.; Brown, David M.; Abid, Aman; Apostolidis, Chrysostomos; Christofi, Michael; Tarba, S. (2025). *Business Model Innovation through AI Adaptation The Role of Strategic Human Resources Management.*
- Sacchi, Stefano; Scarano, G. (2024). *Digital transformation of public employment services in the post-pandemic era. Evidence from Italy as a latecomer country.*
- Susanti, D., & Handoko, Y. (2021). Peran HR analytics dalam mendukung inovasi manajemen SDM di era digital. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(3), 198–209. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.3.198-209>
- Tursunbayeva, A., & Di Lauro, S. (2022). Digital HRM in the public sector: Challenges and opportunities. *Public Management Review*, 24(6), 869–891. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1878771>
- Vrontis, D., Christofi, M., & Katsikeas, C. S. (2023). Human resource management in the digital era: Future trends and challenges. *International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1290–1309. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2055687>
- Watase UAKE. (2021). *Watase UAKE: Collaborative research platform for systematic literature review.* UAKE Research Network.
- Yang, Chen; Liu, Y. (2024). *Preserving Sculptural Heritage in the Era of Digital Transformation Methods and Challenges of 3D Art Assessment.*
- Zhang, Y., & Chen, J. (2024). Artificial intelligence and people analytics: Transforming HRM for competitive advantage. *Computers in Human Behavior*, 146, 107765. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107765>