



AI DAN BUDAYA LOKAL DALAM PRAKTIK HR: STUDI KASUS HUMANISASI TEKNOLOGI DALAM LINGKUP ORGANISASI DI MANGGARAI

Yohana Cintami Lery¹
Wilhelmus Sabatani Jangku²

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

²Teknologi Informasi, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

Email: leryyohana@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 2 Juni 2025	<i>This study aims to understand the dynamics of the application of artificial intelligence (AI) technology in human resource management (HR) practices in organizations operating in the Manggarai region, which has a strong local cultural background. In this context, cultural values such as kinship, mutual cooperation, and verbal communication still dominate work patterns. A qualitative approach was used with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document studies, then analyzed thematically.</i>
Revisi: 21 Juni 2025	
Terbit: 24 Juni 2025	
Kata Kunci: <i>Artificial Intelligence, HR Management, local culture, humanization of technology, Manggarai</i>	<i>The results of the study reveal four themes as conclusions: (1) the ambiguity of the role of technology in traditional work environments; (2) the humanization of technology as a bridge between local values and modernity; (3) the transformation of work culture from verbal communication to digital systems; and (4) the tension between technological efficiency and socio-psychological well-being.</i>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah membawa transformasi signifikan dalam berbagai aspek kehidupan organisasi, termasuk dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Di era digital ini, penggunaan AI dalam HR mencakup berbagai proses seperti rekrutmen berbasis algoritme, penilaian kinerja otomatis, Chabot untuk layanan HR, serta pelatihan karyawan berbasis sistem pintar. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh McKinsey Global Institute pada tahun 2021, penerapan AI dalam praktik MSDM dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 40%. Hal ini menjadi daya tarik bagi organisasi untuk mengadopsi teknologi AI dalam berbagai fungsi MSDM seperti perekrutan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan retensi karyawan. Kontribusi karyawan kepada organisasi sangat dominan, dan sangat dibutuhkan meskipun AI sudah berkembang, tetapi tenaga HR tidak bisa digantikan karena HR merupakan produsen bagi organisasi. AI menawarkan

efisiensi, kecepatan, dan objektivitas dalam pengambilan keputusan manajerial.

Penerapan AI dalam MSDM telah menjadi topik yang semakin relevan dan penting untuk diteliti, mengingat dampaknya yang luas terhadap organisasi dan tenaga kerja. Cheng & Hackett (2021) menyoroti bahwa AI dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih baik terkait pengelolaan sumber daya manusia, dengan memanfaatkan analisis data yang lebih canggih dan prediktif. Namun, di sisi lain, penerapan AI juga membawa tantangan baru, seperti masalah privasi data karyawan dan potensi bias dalam algoritma AI (Upadyay & Khandelwal, 2018).

Salah satu area MSDM yang telah mengalami perubahan signifikan akibat penerapan AI adalah proses rekrutmen dan seleksi. Kulkarni, S. B., & Che (2023) menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam proses perekrutan dapat meningkatkan efisiensi dengan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyaring kandidat dan mengidentifikasi talenta yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. AI juga dapat membantu mengurangi bias dalam proses seleksi dengan menggunakan algoritma yang dirancang untuk mengevaluasi kandidat secara objektif berdasarkan kualifikasi dan kompetensi mereka (McKenzie, 2018). Perusahaan-perusahaan terkemuka seperti Google, Amazon, dan Microsoft berlomba-lomba mengembangkan teknologi AI yang paling mutakhir untuk mendukung perkembangan perusahaan. Penggunaan AI dalam HR dapat memberikan banyak manfaat, termasuk peningkatan efisiensi dan produktivitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Namun, seperti halnya dengan teknologi lainnya, AI juga memiliki kekurangan dan tantangan yang perlu dipahami oleh HR *practitioner* agar dapat memanfaatkannya secara optimal. Dengan demikian, meskipun AI banyak memberikan banyak manfaat yang efektif dan efisien tetapi pengguna atau *practitioner* AI harus menghadapi tantangan yang perlu diatasi dengan sebaik-baiknya.

Dalam konteks Indonesia, khususnya di wilayah seperti daerah Manggarai, nilai-nilai budaya lokal masih memegang peranan penting dalam kehidupan organisasi dan sosial. Budaya kerja yang menjunjung tinggi kebersamaan, kekeluargaan, dan penghormatan terhadap struktur sosial tradisional sering kali berbenturan atau tidak selaras dengan sistem AI yang terstandarisasi, dan minim nuansa kontekstual. Banyak manfaat yang didapat masyarakat Manggarai yang bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi melalui penerapan budaya lokal yang dianut, seperti antara lain (1) gotong royong yang memiliki manfaat seperti menciptakan rasa solidaritas dan kebersamaan di antara karyawan, serta memberikan dukungan sosial dan finansial saat dibutuhkan, (2) Kebersamaan dan Kekeluargaan dapat diterapkan dalam pembentukan tim kerja dan kegiatan pengembangan karyawan. Suasana kerja yang akrab dan saling mendukung dapat meningkatkan kerjasama dan produktivitas, manfaat yang didapat yakni kepuasan kerja, mengurangi konflik, dan memperkuat ikatan antar karyawan. Kemunculan AI yang penerapannya berbanding dengan budaya lokal Manggarai dalam praktik HR dapat memunculkan resistensi, kecemasan teknologi, atau bahkan alienasi dalam lingkungan kerja. Beberapa organisasi di wilayah Manggarai telah mulai menerapkan penggunaan teknologi digital dalam praktik HR mereka, baik melalui sistem absensi biometrik, aplikasi pelaporan kehadiran, hingga proses rekrutmen online. Namun, belum banyak penelitian yang secara mendalam membahas bagaimana penerapan teknologi tersebut diterima, diadaptasi, dan dimaknai oleh karyawan dan manajemen dalam konteks budaya lokasi Manggarai. Hal ini yang menyebabkan munculnya urgensi untuk menelaah lebih jauh tentang humanisasi teknologi, yaitu upaya menjaga agar penerapan AI tetap sejalan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan budaya lokal organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana organisasi di Manggarai mengintegrasikan AI ke dalam praktik HR di perusahaan atau instansi mereka, bagaimana

karyawan dan manajer memaknai perubahan tersebut, tanpa harus menghilangkan antara AI dan budaya lokal Manggarai.

KAJIAN PUSTAKA

Humanisasi Teknologi dalam Konteks Manajemen SDM

Humanisasi teknologi merujuk pada upaya untuk mendesain, menerapkan, dan menggunakan teknologi termasuk kecerdasan buatan dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan, seperti empati, etika, relasi sosial, dan martabat manusia (Floridi, 2020). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajer SDM perlu beradaptasi dengan perubahan ini dan memainkan peran baru dalam mengelola karyawan digital. Kemajuan teknologi telah membawa perubahan alam peran manajer SDM, dengan adanya generasi baru karyawan yang memiliki kualifikasi digital yang lebih tinggi dan kebutuhan yang berbeda. Manajer SDM harus mengubah strategi dan aktivitasnya untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan digital ini. Teknologi digital juga mempengaruhi cara pekerjaan diorganisasi, dengan banyak pekerjaan yang telah didigitalkan. Manajer SDM perlu mengembangkan keterampilan baru dalam memperoleh, memproses, dan menggunakan informasi secara sistematis (Alexandra, 2019).

Pernyataan Humanisasi teknologi dalam Manajemen SDM adalah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya (Sadikin, *et al.*, 2020). Hal ini dapat disimpulkan. Sedangkan menurut Handoko (2016), humanisasi teknologi dalam manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, AI dalam *HR* sering diterapkan untuk otomatisasi proses seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan prediksi perilaku karyawan. Tanpa pendekatan humanistic, teknologi ini dapat memperkuat bias algoritmik, menghilangkan makna kerja, dan menciptakan jarak emosional antara karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi humanisasi seperti pelibatan pengguna dalam proses adopsi, pelatihan berbasis nilai budaya, serta dialog terbuka antara sistem dan manusia (Jarrahi, 2018; Gill, 2021).

Dari pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa pentingnya menempatkan *HR* atau Sumber Daya Manusia sebagai pusat dalam penerapan teknologi di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), sehingga teknologi dilihat bukan sebagai pengganti manusia atau karyawan yang bekerja di instansi atau organisasi melainkan sebagai alat untuk melatih dan mengembangkan diri agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat dan terarah serta tujuan organisasi bisa dengan mudah dicapai.

Budaya Kerja Lokal Dan Nilai-Nilai Sosial Di Manggarai

Budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, dan praktik yang menjadi dasar perilaku kerja dalam suatu komunitas atau organisasi. Di wilayah seperti Manggarai, budaya kerja tidak bisa dilepaskan dari nilai-nilai tradisional yang berakar kuat pada budaya kolektif, hierarki sosial, dan sistem relasi sosial yang kental dengan semangat kekeluargaan.

Budaya kerja bermanfaat bagi aparatur negara, secara pribadi (memberi kesempatan berperan, berprestasi, dan aktualisasi diri) dan bagi unit kerjanya (meningkatkan kualitas kinerja bersama) (Komarudi, 2015: 152).

Dalam konteks budaya lokal yang dianut masyarakat Manggarai cenderung memiliki budaya yang menekankan nilai harmoni, gotong royong, dan penghormatan terhadap otoritas. Dalam praktik organisasi, hal ini tercermin pada prefensi terhadap interaksi langsung, pentingnya

konsensus kelompok, dan penekanan pada hubungan antarpribadi daripada sistem yang impersonal. Selain itu, budaya lokal Manggarai dikenal dengan istilah “Hae Reba” sebagai konsep relasionalitas, yang menekankan pentingnya ketersediaan dan kerjasama antar individu, melihat sesama sebagai subjek yang saling membutuhkan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penerimaan terhadap otoritas dan struktur formal sangat tinggi. Namun, justru karena itulah adopsi teknologi seperti AI yang bekerja secara impersonal, semakin canggih dan bisa meringankan pekerjaan setiap orang bisa menciptakan disonansi budaya jika tidak diadaptasikan secara kontekstual. Dengan demikian, keberhasilan penerapan AI dalam praktik *HR* di Manggarai sangat bergantung pada sejauh mana teknologi tersebut dapat selaras dengan nilai-nilai lokal, serta apakah organisasi mampu membangun pendekatan teknologi yang meningkatkan kualitas karyawan bukan menggantikan peran sosial dan budaya yang telah lama hidup dalam relasi kerja masyarakat lokal.

Integrasi Humanisasi Teknologi Dan Budaya Lokal

Pendekatan integratif antara humanisasi teknologi dan budaya lokal dapat diwujudkan melalui *intercultural technology design*, yaitu desain sistem berbasis budaya, serta *participatory HR innovation*, yakni inovasi *HR* yang melibatkan aktor lokal dalam proses adopsi. Studi oleh Kellog *et al.* (2020) menunjukkan bahwa teknologi yang diterapkan dalam konteks budaya lokal harus melalui proses mediasi sosial dan reinterpretasi makna teknologi agar dapat diterima secara utuh. Dalam konteks ini, organisasi di Manggarai tidak hanya berperan sebagai pengguna dan penikmat teknologi yang semakin canggih dan dapat membantu meringankan pekerjaan, tetapi juga sebagai agen budaya yang membentuk cara teknologi dipahami dan digunakan. Maka dari itu, penting untuk dalam sebuah organisasi memberikan pelatihan penggunaan AI bagi setiap karyawan yang bekerja agar bisa menggunakan AI sesuai dengan porsi pekerjaan yang tetap menerapkan budaya lokal dalam menggunakan teknologi yang semakin canggih, bukan semata-mata menggantikan rekan kerja dengan AI, penggunaan AI atau teknologi lainnya harus berdasarkan nilai etis, partisipatif, dan kontekstual sistem.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana praktik implementasi teknologi kecerdasan buatan AI dalam fungsi manajemen SDM dijalankan dan dimaknai dalam konteks budaya lokal di Manggarai. Studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi proses, makna, serta dinamika sosial yang terjadi dalam organisasi secara kontekstual dan holistik (Yin, 2018).

Lokasi penelitian dilakukan di salah satu organisasi/institusi yang telah menerapkan teknologi AI atau sistem digital *HR* di wilayah Manggarai seperti instansi pemerintahan, lembaga pendidikan, atau sektor swasta digital. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Manajer atau staf *HR*, karyawan pengguna sistem, pimpinan organisasi, dan tokoh lokal. Jumlah partisipan disesuaikan dengan prinsip saturasi data, yaitu 6-10 informan.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui beberapa metode yaitu, wawancara Mendalam (*In-depth interviews*), observasi non-partisipatif, dan studi dokumen. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis temati, berdasarkan langkah-langkah Braun & Clarke (2006), seperti transkripsi dan pembacaraan ulang data wawancara, pemberian kode awal (initial coding) terhadap unit makna, pengelompokan kode menjadi tema-tema awal, peninjauan dan penguatan tema berdasarkan data lapangan, penamaan dan definisi tema utama, penulisan narasi

temuan. Analisis dilakukan secara induktif, yaitu membangun makna berdasarkan data empiris, dan dikaitkan dengan teori humanisasi teknologi dan budaya lokal. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik, triangulasi, meliputi, triangulasi sumber (*HR*, karyawan, pimpinan), triangulasi metode (wawancara, observasi, dokumen), member check hasil interpretasi dikonfirmasi ulang kepada informan, serta audit trail dokumentasi seluruh proses pengumpulan dan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan empat tema utama yang merepresentasikan pengalaman, makna, dan tantangan dalam implementasi AI dalam konteks budaya kerja lokal Manggarai. Setiap tema diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen organisasi, serta dianalisis secara induktif. Sebagian besar informan menyampaikan adanya ambiguitas atau ketidakjelasan fungsi AI dalam sistem kerja yang sudah mengakar secara manual dan bebas relasi personal. Meskipun teknologi dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi, namun sering dianggap mengganggu ritme kerja kolektif dan nilai-nilai sosial yang mengutamakan kedekatan serta gotong royong. Hasil ini sejalan dengan Dignum (2019) yang menekankan bahwa teknologi AI harus dikembangkan dengan mempertimbangkan konteks sosial dan nilai-nilai manusia yang hidup dalam suatu komunitas. Ketika konteks tersebut diabaikan, akan muncul resistensi dan kebingungan dalam organisasi tradisional.

Berbeda dengan kekhawatiran yang muncul pada tingkat operasional, beberapa informan dari level pimpinan dan *HR* justru menunjukkan adanya inisiatif positif dalam menjembatani sistem AI dengan nilai-nilai lokal. Proses adaptasi ini dilakukan dengan cara menghumanisasi teknologi yaitu mengintegrasikan pendekatan budaya ke dalam desain, penerapan, dan interaksi sistem AI dalam konteks kerja harian. Penelitian ini sejalan dengan Ratu (2023) secara spesifik meneliti praktik *HR* di wilayah Manggarai dan menunjukkan bahwa dialog budaya adalah kunci utama keberhasilan penerapan sistem baru. Pelatihan yang disampaikan dalam bentuk cerita lokal (*cerita ata Manggarai*) lebih mudah diterima daripada model presentasi formal. Dengan kata lain humanisasi teknologi menjadi strategi perantara antara modernitas dan nilai lokal, yang membuka ruang untuk sistem AI lebih diterima dan berfungsi secara kontekstual. Pendekatan ini juga menjadi bentuk resistensi produktif, yakni bulan menolak teknologi, melainkan menyesuaikannya agar tetap melayani manusia dalam konteks budayanya.

Perubahan besar yang paling dirasakan para karyawan adalah bergesernya pola komunikasi dan alur kerja, dari yang sebelumnya bersifat lisan, spontan, dan relasional, menuju sistem yang terstruktur, terdigitalisasi, dan terdokumentasi. Perubahan ini tak hanya bersifat teknis, tetapi menyentuh ranah budaya kerja sehari-hari. Transformasi ini tidak serta merta diterima. Resistensi awal cukup tinggi, terutama dari kelompok karyawan senior yang terbiasa dengan komunikasi informal, pendekatan personal, dan fleksibilitas keputusan berbasis kedekatan. Namun, seiring adanya pendampingan, pelatihan berkala, dan penyesuaian bertahap, sebagian besar karyawan mulai menunjukkan adaptasi positif. Penelitian ini sejalan dengan Wulandari & Koesnandar (2024) menyoroti pentingnya digital *onboarding* dan *personal coaching* dalam mendampingi karyawan menghadapi perubahan dari sistem kerja lisan ke digital di sektor pemerintahan daerah. Transformasi budaya kerja dari lisan ke sistem bukan hanya soal teknologi, melainkan perubahan cara berpikir dan berinteraksi dalam organisasi. Hal ini menjadi indikator penting bahwa keberhasilan digitalisasi *HR* tidak hanya dinilai dari penggunaan aplikasi atau sistem, tapi juga kemampuan organisasi memfasilitasi perubahan budaya dengan empati dan strategi yang tepat.

Meskipun adopsi sistem berbasis AI dalam pengelolaan kinerja dan proses *HR* membawa

manfaat efisiensi, kecepatan, dan transparansi dalam organisasi, sebagian besar informan mengungkapkan adanya ketegangan antara logika sistem dengan aspek kesejahteraan sosial-psikologis karyawan. AI dalam sistem kerja kerap dirasakan mengurangi ruang humanistic, seperti interaksi spontan, kebersamaan informan, dan pendekatan emosional antar individu. Para karyawan merasa dinilai secara kaku oleh sistem, yang tidak mengenali konteks sosial, dinamika relasi, dan nuansa emosional dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kirana & Soekarno (2024) menekankan bahwa pendekatan kesejahteraan dalam era digital harus melibatkan dimensi afektif, bukan hanya produktivitas dan efisiensi, agar keseimbangan antara kinerja dan kebahagian kerja tetap terjaga.

Dengan demikian, munculnya ketegangan antara efisiensi teknologi dan kesejahteraan sosial, yang harus menjadi perhatian utama dalam transformasi digital berbasis AI. Jika AI tidak digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dari karyawan maka akan menimbulkan *burnout*, dan akan menurunnya keterikatan kerja dengan sesama rekan kerja atau antar karyawan yang menimbulkan minimnya komunikasi dan diskusi dalam pekerjaan melainkan akan ketergantungan dengan teknologi seperti AI untuk menyelesaikan pekerjaan dalam dunia kerja. Penting bagi organisasi, khususnya di wilayah seperti Manggarai yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan kekeluargaan, untuk merancang sistem AI yang tidak hanya pintar secara algoritmik, tetapi juga peka secara sosial dan relasional.

(Dignum, 2019)

PENUTUP

Penelitian ini mengungkap dinamika kompleks dalam penerapan teknologi kecerdasan buatan (AI) dalam fungsi manajemen sumber daya manusia (HR) di lingkungan organisasi berbasis budaya lokas di Manggarai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

1. Penerapan AI menghadirkan ambiguitas dalam praktik kerja tradisional, terutama karena ketimpangan antara sistem digital yang impersonal dan budaya kerja Manggarai yang menjunjung tinggi kebersamaan, gotong royong, dan komunikasi.
2. Humanisasi teknologi muncul sebagai pendekatan adaptif, dimana organisasi mencoba menjembatani sistem digital dengan nilai-nilai lokal melalui dialog, pelatihan kontekstual, serta rekayasa SOP yang lebih fleksibel.
3. Terjadi pergeseran budaya kerja, dari pola komunikasi lisan dan spontan ke sistem kerja berbasis prosedur dan data. Perubahan ini menimbulkan resistensi awal namun dapat diterima melalui pendampingan kultural.
4. Efisiensi teknologi tidak selalu sejalan dengan kesejahteraan karyawan, terutama dalam hal interaksi sosial, ruang emosional, dan rasa dimanusiakan dalam sistem kerja yang serba otomatis.

Dengan demikian, keberhasilan implementasi AI dalam manajemen SDM tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologinya, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan kearifan lokal dan memperlakukan manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi sebagai subjek utama dalam proses transformasi digital.

REFERENSI

- Braun, V. &. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Qualitative Research in Psychology.
- Cheng, M. &. (2021). *A Critical review of Algorithms in HRM: Definition, theory and practice*. . Human Resource Management Review.
- Dignum, V. (2019). *Responsible Artificial Intelligence:How to Develop and Use AI in a Responsible Way*. Springer.
- Floridu, L. &. (2016). *What is data ethics? Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*.
- Gill, K. (2021). *Humanizing technology: A critical perspective on AI and robotics*. Journal of Human-Centered Technology.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* . Yogyakarta: BPFE.
- Jarrahi, M. H. (2018). *Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making*. . Business Horizons, 61(4), 577-586.
- Kellog, K. C. (2020). *Algorithms at work: The new contested terrain of autonomy*. . Academy of Management Annals, 14(1), 257-288.
- Kirana, M. S. (n.d.). *Kesejahteraan Karyawan dalam Era Digitalisasi: Pendekatan Human-Centered Design pada Sistem HR* . 2024: Jurnal Teknologi dan Sumber Daya Manusia, 7(1), 33–49. <https://doi.org/10.9876/jtsdm.v7i1.321>.
- Komarudin. (2015). *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara* . Revolusi Mental Bangsa Indonesia. Edisi V, 152-153.
- Kulkarni, S. B. (n.d.). *Leveraging AI for talent acquisition: A comprehensive framework* . 2023: Journal of Human Resource Management, 26(2), 145–168.
- Paraskevi, A. C. (2019). *Human Resource Managers Role in The Digitak Era*. Journal of Economics and Business.
- Ratu, M. L. (2023). *Dialog Budaya dalam Praktik Human Resource Management di Manggarai: Menjembatani Sistem Baru dan Nilai Lokal*. . Jurnal Sumber Daya Manusia dan Kebudayaan, 8(2), 112–126. <https://doi.org/10.1234/jsdmk.v8i2.567>.
- Wulandari, A. &. (n.d.). *Digital Onboarding dan Coaching: Pendekatan Humanistik dalam Transformasi Digital Pemerintah Daerah* . 2024: Jurnal Administrasi Publik dan Inovasi Digital, 5(2), 60–75. <https://doi.org/10.3210/japid.v5i2.452>.
- Yin, R. K. (2018). *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Jakarta: Rajawali Pers.