

Editor:
Suwandi, S.E., M.Ak.,
C.GL., C.PI., C.NFW., C.FTax., CPABC.,
C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP.



Bunga Rampai Isu-isu Kontemporer

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

di Era Society 5.0



Yayat Suharyat | Zaenul Muttaqien | Adhy Firdaus Saady |
Lilik Sofianiyatin | Rafikhein Novia Ayuanti |
Suseno Hendratmoko | Imam Tabroni |
Arfiani Yulianti Fiyul | Iwan Henri Kusnadi |
Nicholas Simarmata | Ni Desak Made Santi Diwyartha |
Afriansyah | Shofia Amin | Ahmad Gunawan



Bunga Rampai
Isu-isu Kontemporer
MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA
di Era Society 5.0

Buku ini merupakan kompilasi dari artikel dengan tema Isu-isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0. Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi hal utama yang harus ditingkatkan dalam menghadapi era baru yang penuh dengan pemanfaatan teknologi informasi di berbagai bidang, baik pada bidang pendidikan, ekonomi maupun bisnis, atau hal ini disebut era society 5.0. Dalam menghadapi era society 5.0 saat ini, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul, profesional, kompetitif dan kompeten agar mampu menghadapi permasalahan dan tantangan yang ada. Kehadiran buku ini didesain sedemikian rupa untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam menjawab permasalahan dan tantangan tersebut.



☎ 0858 5343 1992
✉ eurekamediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



Bunga Rampai
Isu-isu Kontemporer
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
di Era *Society 5.0*

Yayat Suharyat | Zaenul Muttaqien | Adhy Firdaus Saady |
Lilik Sofianiyatin | Rafikhein Novia Ayuanti |
Suseno Hendratmoko | Imam Tabroni |
Arfiani Yulianti Fiyul | Iwan Henri Kusnadi |
Nicholas Simarmata | Ni Desak Made Santi Diwyartha |
Afriansyah | Shofia Amin | Ahmad Gunawan



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

Bunga Rampai
Isu-isu Kontemporer
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
di Era *Society 5.0*

Penulis : Yayat Suharyat; Zaenul Muttaqien; Adhy Firdaus Saady; Lilik Sofianiyatin; Rafikhein Novia Ayuanti; Suseno Hendratmoko; Imam Tabroni; Arfiani Yulianti Fiyul; Iwan Henri Kusnadi; Nicholas Simarmata; Ni Desak Made Santi Diwyarthi; Afriansyah; Shofia Amin; Ahmad Gunawan

Editor : Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PL., C.NFW., C.FTax., CPABC., C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Nurlita Novia Asri

ISBN : 978-623-5251-57-8

No. HKI : EC00202222295

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

PENGANTAR EDITOR

Bismillahir Rahmanir Rahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt. atas segala rahmat dan hidayah yang diberikan, sehingga tersusunlah buku **Bunga Rampai Isu-isu Kontemporer MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA di Era Society 5.0** sebagaimana yang direncanakan. Buku ini merupakan hasil kolaborasi berbentuk *book chapter* yang ditulis oleh para akademisi dan praktisi yang ahli di bidangnya. Allahumma Sholli 'ala Sayyidina Muhammad.

Buku ini merupakan kompilasi dari artikel dengan tema *Isu-isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0*. Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi hal utama yang harus ditingkatkan dalam menghadapi era baru yang penuh dengan pemanfaatan teknologi informasi di berbagai bidang, baik pada bidang pendidikan, ekonomi maupun bisnis, atau hal ini disebut era *society 5.0*. Dalam menghadapi era *society 5.0* saat ini, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul, profesional, kompetitif dan kompeten agar mampu menghadapi hambatan dan tantangan yang ada. Kehadiran buku ini didesain sedemikian rupa untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam menjawab hambatan dan tantangan tersebut.

Segala upaya telah dilakukan agar isi naskah dalam buku ini dapat tersaji dengan lengkap. Namun, kesempurnaan tetap menjadi milik Allah Swt. Demi memberikan penyajian yang lengkap dalam isi buku ini, tentunya dibutuhkan saran dan kritik dari para pembaca. Semoga di kemudian hari buku ini dapat tersaji dengan lebih sempurna.

Akhir kata, kami memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada tim penulis atas tersusunnya buku ini dan tetap produktif dalam menulis. Ucapan terima kasih kami sampaikan terkhusus kepada Penerbit **Eureka Media Aksara** yang telah memfasilitasi terbitnya *book chapter* ini. Semoga segala aktivitas kita di ridai Allah Swt. Aamiin.

Selamat membaca ...!!!

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bone, 25 Februari 2022

Editor,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Suwandi', written in a cursive style with a long horizontal stroke extending to the right.

Suwandi

DAFTAR ISI

Pengantar Editor	iii
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	vii
Daftar Tabel	viii
Peran Pendidikan Tinggi dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Menghadapi Era Manajemen 5.0	1
• Dr. Yayat Suharyat	
Pentingnya Kompetensi bagi Sumber Daya Manusia dalam Menyongsong Era <i>Society 5.0</i>	17
• Zaenul Muttaqien, S.E., M.M.	
Efek Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kualitatif Manajemen SDM.....	26
• Dr. H. Adhy Firdaus Saady	
Pengembangan Kompetensi Pendidik di Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Era <i>Society 5.0</i>	35
• Lilik Sofianiyatin, S.H.I., M.Si.	
Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren dalam Menghadapi Tantangan Dunia Pendidikan Era <i>Society 5.0</i>	44
• Rafikhein Novia Ayuanti, S.E., M.M.	
Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Disrupsi Teknologi Informasi.....	51
• Suseno Hendratmoko, S.Sos., M.M.	
Manajemen Mutu Terpadu Dosen Pendidikan Tinggi di Era <i>Society 5.0</i>	59
• Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I.	
Perspektif Nilai Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Era <i>Society 5.0</i>	70
• Dr. Hj. Arfiani Yulianti Fiyul, M.M.	

Menciptakan Psikologi dan Budaya Kerja Organisasi Menghadapi Persaingan Global dan Era Disrupsi	81
• Dr. H. Iwan Henri Kusnadi, S.Sos., M.Si.	
Kinerja di Era <i>Society 5.0</i>	94
• Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M.A.	
Transformasi, Kolaborasi, Komunikasi dan Inovasi Manajemen dalam Era <i>New Normal</i>	106
• Dr. Dra. Ni Desak Made Santi Diwyarthi, M.Si.	
Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sektor Pertanian di Era <i>Society 5.0</i> Pasca Revolusi Industri 4.0.....	115
• Afriansyah, S.Psi., S.Sos., S.P., M.Si., M.H., M.Agr.	
Determinan Sukses Karir pada Era <i>Society 5.0</i>	129
• Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHRM., CIQnR.	
<i>Cyberloafing</i> dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di Era Pandemi	141
• Ahmad Gunawan, Lc., M.M.	
Tentang Penulis	151

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kriteria Kualitas Pembelajaran dalam Pengembangan Materi Bahan Ajar	12
Gambar 2. Kuadran Kompetensi.....	23
Gambar 3. Proses Mutu Terpadu Dosen	65
Gambar 4. Budaya Mutu Dosen dan Mutu Lulusan	67
Gambar 5. Model Karir Sukses Era <i>Society 5.0</i>	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Masyarakat 4.0 dan 5.0	5
Tabel 2. Struktur SKS pada Kurikulum Program Sarjana	9
Tabel 3. Pendirian dan Sikap terhadap Pekerjaan.....	86
Tabel 4. Sistem N Kompetitif Vs Sistem N Ketahanan	90
Tabel 5. <i>Data Daily Time</i> Penggunaan Internet melalui <i>Mobile Internet Enabled Devices (MIED)</i> di Indonesia Tahun 2019- 2021.....	142
Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	146

Peran Pendidikan Tinggi dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Menghadapi Era Manajemen 5.0

Dr. Yayat Suharyat
Universitas Islam "45" Bekasi

Abstrak: Era Manajemen 5.0 adalah era pertemuan antara idealisme teknologi tingkat tinggi (*high level technology*) dengan realitas sisi kehidupan manusiawi (*life need of natural society*). Manusia sebagai penghasil teknologi tidak mau tereliminasi dengan kecanggihan produk yang dibuatnya sendiri. Karya cipta harus menjadi pendamping hidup, bukan sebaliknya sebagai penghalang aktualisasi akliyahnya yang secara nyata mendorong kepada stagnasi pada sisi kehidupan yang lain. Memang manusia dimudahkan dengan kemajuan peradaban 4.0, tetapi ada sisi kehidupan yang pada awalnya disadari atau tidak ternyata memberikan ruang yang semakin sempit dalam aktivitas insaniyah sehingga perlu dikompromikan antara satu pihak dengan pihak lain sebagai jalan menciptakan kondisi dialogis. Iklim dialogis ini menjadi menarik sebagai pihak mana dan pada bagian yang mana sehingga dimensi insaniyah bisa masuk ke dalam ruang kehidupan peradaban 4.0, dan akselerasi teknologi ke depan pun tidak boleh terbendung disebabkan oleh kecenderungan hilangnya berbagai profesi, pencarian jati diri dan lebih erat lagi terkait dengan dimensi spiritual. Karena teknologi bukan segalanya bagi dimensi jasmani dan rohani manusia, perlu ada jalan tengah. Jalan tengah itulah menurut hemat berpikir penulis disebut dengan era peradaban manusia 5.0.

Kata kunci: Pendidikan Tinggi, *Society 5.0*, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Perubahan kehidupan manusia dimulai dari cara seseorang dalam menyikapi kehidupan yang dijalaninya. Profesi dan

Kesimpulan

Kemajuan peradaban tidak bisa ditolak, kebudayaan internal dan eksternal serta kelaziman perilaku menyeluruh semua bangsa di dunia harus menjadi patokan utama lembaga pendidikan tinggi. semuanya akan mudah jika perencanaannya bersifat sistematis, holistik dan menyangkut berbagai aspek kehidupan bangsa. Oleh karena itu, melalui motor penggerak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, kita mesti siap bersatu-padu menghadapi secara bersama. Tidak ada yang tidak mungkin, asal kita bersatu-padu bersama, maka masyarakat dan generasi emas Indonesia ke depan adalah sebuah cita-cita yang dapat diwujudkan secara baik dan diberkahi Allah Swt.

Daftar Pustaka

- Alimuddin, Z. (2020). *Menyiapkan Pendidik Profesional di Era Society 5.0*. Retrieved Februari 2022, from <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/menyiapkan-pendidik-profesionaldierasociety-50>
- Asmani, J. M. (2011). *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Diva PressDiva Press.
- Atiah, N. (2020). *Pembelajaran Era Disruptif Menuju Masyarakat 5.0. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Binus Online Learning, B. (2021, Mei 23). *Sejarah Revolusi Industri 4.0 dan Bedanya dengan Society 5.0*. Retrieved Februari 2021, 2022, from <https://onlinelearning.binus.ac.id/2021/05/23/sejarah-revolusi-industri-4-0-dan-bedanya-dengan-society-5-0/>
- Emawati. (2020). *Innovations of Indonesian Language and Literature Learning in the Era of Society 5.0. SeBaSa: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 9.
- Hendarsyah, D. (2019). *E-Commerce di Era Industri 4.0 dan Society 5.0. Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 5(2), 171-184.

Pentingnya Kompetensi bagi Sumber Daya Manusia dalam Menyongsong Era *Society 5.0*

Zaenul Muttaqien, S.E., M.M.
Universitas Islam Kediri - Kediri

Abstrak: Hadirnya era revolusi industri membuat masyarakat semakin mudah dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan, mulai dari pekerjaan rumah hingga pekerjaan yang dikerjakan di luar rumah. Pemerintah Jepang memberikan perhatian khusus mengenai fenomena tersebut sehingga membidangi konsep *society 5.0*, sehingga peran fungsi manusia tidak tergantikan oleh teknologi di berbagai bidang, sebaliknya manusia mampu mendayagunakan keberadaan teknologi dalam menunjang kehidupan dan pekerjaan mereka secara maksimal. Perubahan tatanan kehidupan terjadi di setiap era, mulai dari era *society 1.0* (manusia mampu bertahan hidup dengan cara berburu dan berpindah tempat), era *society 2.0* (manusia mulai memperdalam ilmu pengetahuan dan teknologi dalam satunya dengan cara bercocok tanam), era *society 3.0* (manusia mulai mendirikan pabrik untuk menghasilkan produk yang dibutuhkan, era *society 4.0* (manusia mulai menggunakan komputer berikut internet), hingga era *society 5.0* (manusia mengerjakan semua pekerjaan secara otomatis dengan memaksimalkan teknologi). Peran manusia diharapkan lebih dominan dan tidak tergantikan oleh teknologi dalam menghadapi era *society 5.0*. Kompetensi menjadi langkah kongkrit yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar keberadaannya tetap menjadi aset penting bagi perusahaan dan tidak mengalami penurunan nilai akibat majunya teknologi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan secara benar dan memiliki kelebihan berdasarkan pada beberapa aspek, diantaranya adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Kata kunci: Kompetensi, Era *Society 5.0*

tinggi. Karyawan di kuadran II, masih tergolong sebagai beban perusahaan karena kinerja belum sesuai harapan, meskipun memiliki motivasi tinggi di dalam perusahaan dan termasuk bagian dari karyawan yang sangat mengenal sekali budaya perusahaannya. Perusahaan harus tetap memberikan pelatihan dan penugasan pada karyawan yang berada di kuadran II.

3. Kuadran III

Kuadran III, berisi sekumpulan karyawan dengan kompetensi dan motivasi yang sangat tinggi. Karyawan di kuadran ini merupakan aset bagi perusahaan karena selalu memberikan kinerja yang sangat memuaskan. Perusahaan harus memberikan apresiasi atas segala prestasi yang sudah ditorehkan agar karyawan tetap loyal dengan perusahaan. Karyawan dengan kompetensi dan motivasi yang tinggi berhak untuk diberikan tanggung jawab yang lebih besar sehingga perlu diberikan pelatihan dengan kompetensi yang baru untuk mempersiapkan mereka dalam memasuki bidang pekerjaan yang baru dan lebih menantang. Karyawan di kuadran III sangat siap sekali menyambut dan menyongsong hadirnya era *society 5.0* karena sudah memiliki aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap yang benar benar mumpuni.

4. Kuadran IV

Kuadran IV, berisi sekumpulan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, tetapi motivasinya rendah. Karyawan di kuadran ini sebenarnya tetap merupakan aset bagi perusahaan karena kompetensi yang mereka miliki, tetapi problem yang dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan pengelolaan karyawan adalah tentang motivasi. Perusahaan harus memberikan kegiatan pengembangan keterampilan dan peningkatan motivasi agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Daftar Pustaka

Edison, E., & Anwar, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Efek Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kualitatif Manajemen SDM

Dr. H. Adhy Firdaus Saady, S.E., M.M.

Program Magister Manajemen

STIE GANESHA Jakarta

Abstrak: Banyak orang berpikir dan berpendapat bahwa perbaikan di lingkungan kerja dan peningkatan kompensasi dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Peningkatan kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja secara individual tidak dapat selalu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan. Sedangkan kompensasi adalah apa yang diterima atau diproduksi oleh karyawan. Ini termasuk gaji, dan upah. Hasil riset kualitatif yang dilakukan dengan pendekatan *grounded theory* ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu: 1) Kompensasi tidak mengubah kinerja secara signifikan, 2) Tidak ada perbedaan antara berkinerja tinggi dan berkinerja rendah dalam hal penghargaan dan kemakmuran, 3) Diperlukan pengawasan dan perhatian yang optimal dari pimpinan agar karyawan merasa aman dan diperhatikan oleh perusahaan. 4) Pemimpin dan karyawan mengharapkan keterbukaan tentang masalah yang terjadi di perusahaan. 5) Perusahaan ini adalah keluarga besar di mana anggotanya saling berhubungan dan terikat.

Kata kunci : Karyawan, Keluarga, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Perhatian

Pendahuluan

Banyak orang berpikir dan berpendapat bahwa perbaikan di lingkungan kerja dan peningkatan kompensasi dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di perusahaan (Hewit, 2005). Peningkatan kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja

karyawan selain kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja, yaitu keterbukaan manajemen dan perasaan aman dan terlindungi oleh organisasi sebagaimana seseorang yang berada di bawah naungan keluarga besar yang mencintai dan merawatnya.

Daftar Pustaka

- Buchner, T. W. (2007). Performance Management Theory: A Look from the Performer's Perspective with Implications for HRD. *Human Resource Development International*, 10(1), 59-73.
- Hewit, A. (2005). Managing Performance with Incentive Pay. *Journal of Personnel Management*, 7(1), 20-31.
- Kane, J. S. (1996). The Conceptualization and Representation of Total Performance Effectiveness. *Human Resource Management Review*, 6, 123-145.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Patnaik, B. M., & Padhi, P. C. (2012). Compensation Management: A Theoretical Preview. *TRANS Asian Journal of Marketing & Management Research*, 1(1), 39-48.
- Pradan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 1-17.
- Robert, K., & Angelo, K. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Education.
- rzy. (2017, November 27). *Hubungan Baik Atasan-Bawahan Bikin Karyawan Betah Bekerja*. Retrieved Januari 20, 2022, from <https://economy.okezone.com/read/2017/11/24/320/1819712/hubungan-baik-atasan-bawahan-bikin-karyawan-betah-bekerja>

Pengembangan Kompetensi Pendidik di Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Era *Society 5.0*

Lilik Sofianiyatin, S.H.I, M.Si.

IAI Ngawi

Abstrak: Pada era *society 5.0* dalam dunia pendidikan menggabungkan antara berbasis teknologi dan konsep pembelajaran yang berpusat pada manusia. Pendidik merupakan tiang utama dalam proses belajar mengajar, dalam era ini sebagai pendidik harus mempunyai konsep pengembangan diri agar menciptakan lulusan yang kompetensi di bidangnya. Tujuan kajian ini untuk menjelaskan cara pengembangan kompetensi pendidik di perguruan tinggi dalam menghadapi era *society 5.0*. metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil dari kajian ini adalah sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi bisa menyingkronkan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran digital supaya bisa menciptakan lulusan yang kompeten dibidangnya.

Kata kunci: Era *Society 5.0*, Kompetensi, Pendidik

Pendahuluan

Masa yang sedang kita lewati dan yang telah kita hadapi yang dikenal dengan revolusi industri 4.0. Terciptanya pasar baru akibat adanya inovasi ini yang sangat berkembang pesat. Pendidik mengalami tantangan yang sangat berat pada era pendidikan 4.0 dalam konteks pendidikan. Revolusi industri 4.0 dan dunia pendidikan mempunyai hubungan yaitu itu perkembangan teknologi yang sangat pesat menuntut dunia pendidikan untuk mengikuti serta menggunakan komunikasi beserta teknologi informasi yang serba canggih agar proses belajar mengajar berjalan lancar. Selain itu Pola Pikir Pembelajaran yang awalnya hanya berpusat pada guru atau teacher centered beralih ke student

Daftar Pustaka

- Alimuddin, A., Mulbar, U., & Zaki, A. (2019). Meningkatkan Kualitas Alat Instrumen dalam Pelatihan Menyusun Konstruksi Soal-soal Level Higher Order Thinking Skills (HOTS). In *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat* (7).
- Gunawan, I. G., Paramarta, I. M., Mertayasa, I. K., Pustikayasa, I. M., & Widyanto, I. P. (2020). Peningkatan Mutu Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Menyongsong Era *Society 5.0*. In *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya* (1), 15-30.
- Hermawan, I., Supiana, S., & Zakiah, Q. Y. (2020). Kebijakan Pengembangan Guru di Era *Society 5.0*. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(2), 117-136.
- Komang, N. S. (2021). Sinergi Pendidikan Menyongsong Masa Depan Indonesia di Era *Society 5.0*. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(1), 87-100.
- Rahayu, K. N. (2021). Sinergi Pendidikan Menyongsong Masa Depan Indonesia di Era *Society 5.0*. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(1), 87-100.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren dalam Menghadapi Tantangan Dunia Pendidikan Era *Society 5.0*

Rafikhein Novia Ayuanti, S.E., M.M.

Universitas Islam Kadiri

Abstrak: Perkembangan pondok pesantren tidaklah terlepas dari peranan sumber daya manusianya yaitu kyai, pendidik dan santri. Dengan masuknya era *society 5.0* dapat memengaruhi perkembangan masyarakat muslim di Indonesia. Ditengah perkembangan dunia yang makin kompetitif tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi pesantren untuk bisa lebih survive dan berjaya. Salah satu kunci penting dalam setiap perkembangan dunia yaitu pendidikan. Dan dalam perkembangan dunia pendidikan perluaadanya manajemen sumber daya manusia baik. Semua pihak dalam era *society 5.0* di tuntut untuk ikut serta dalam menyeimbang perekonomian terutama bidang social dan tehnologi. Pondok pesantren salah satu sumber daya yang menghasilkan produk-produk sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, dari segi ilmu pengetahuan, ilmu agama, dan teknologi. Penelitian ini menggunakan studi pustaka, dengan rumusan masalah yaitu bagai mana peranan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan di era *society 5.0* ini.

Kata kunci: Era *Society 5.0*, Pondok Pesantren

Pendahuluan

Pada tanggal 21 Januari 2019, *society 5.0* pertama kali diluncurkan oleh Jepang yang memiliki tujuan supaya tatanan masyarakat berpusat kepada sumber daya manusia dan berbasis teknologi (*technology based*). *Society 5.0* diharapkan mampu menjadi kearifan baru dalam tatanan masyarakat yang tentunya tetap

laboratorium dan lainnya yang mendukung sumber belajar dan media belajar santri.

Daftar Pustaka

- Efendi, W. (2018). Pesantren di Antara Generasi Alfa dan Tantangan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *OASIS: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 2(2).
- Hidayat, T. (2018). Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2).
- Putra, P. H. (2019). Tantangan Pendidikan Islam dalam Menghadapi Society 5.0. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19(2), 99-110.
- Sarbini, M. A. (2011). *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Disrupsi Teknologi Informasi

Suseno Hendratmoko, S.Sos., M.M.

Universitas Islam Kediri - Kediri

Abstrak: Perkembangan wajah dunia kerja beberapa waktu belakangan telah banyak membawa perubahan mendasar pada berbagai sektor, antara lain ekonomi, teknologi, dan politik. Terjadi perubahan besar dalam pekerjaan saat ini, yaitu dari peralihan dari sektor manufaktur dan pertanian menjadi industri jasa dan teknologi informasi. Beberapa faktor yang turut berperan dalam perubahan ini adalah, kian menipisnya sumber daya alam dan sedangkan di beberapa negara tidak memilikinya. Penemuan produk-produk teknologi baru telah menyebabkan beberapa produk teknologi lama menjadi usang, tidak terpakai lagi karena digantikan dengan yang baru tersebut. Inovasi disrupsi juga berdampak terhadap Sumber Daya Manusia sehingga muncullah sebuah fenomena yang menggabungkan kepemimpinan yang berbasis teknologi modern, khususnya aplikasi komputer dan internet karena dirasa lebih praktis, efisien dan efektif. Melalui inovasi disrupsi diharapkan manusia Indonesia dapat menghadapi kedua tantangan tersebut dan bukan melihatnya sebagai sebuah ancaman, namun menjadi sebuah peluang baru yang masih terbuka lebar untuk dikembangkan sehingga bisa hidup berdampingan. Selain itu, inovasi disrupsi merupakan sebuah tantangan karena memunculkan sebuah paradigma baru, yaitu MSDM yang berbasis teknologi dan inovatif serta pembentukan SDM yang kompeten di bidangnya.

Kata kunci: Disrupsi Teknologi Informasi, Pengembangan, SDM

Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan berharap mempunyai sumber daya yang unggul, sehingga saat menerima calon karyawan untuk bekerja, harapannya adalah karyawan yang diterima memiliki kualitas yang tinggi. Namun kenyataannya, harapan tidak

Pergantian yang kilat dari area bisnis dan kebutuhan pelanggan, membuat tantangan baru untuk pelaku bisnis supaya bisa menyesuaikan diri serta bertransformasi dengan area baru. Belajar dari pandemi Covid-19 yang sudah mengganti metode kegiatan serta sosialisasi warga jadi serba digital, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kilat menyesuaikan diri dengan pertumbuhan teknologi data.

Daftar Pustaka

- Amir, P. Y. (2018). *Medan Kreativitas: Memahami Dunia Gagasan*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Amstrong, K. (1997). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasali, R. (2017). *Disruption*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pamungkas, S. (2019). *Rahasia Cepat Kaya: Hanya dari Modal Facebook, Whatsapp dan Instagram*. Yogyakarta: Quadrant.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Soekinjo, N. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Manajemen Mutu Terpadu

Dosen Pendidikan Tinggi di Era *Society 5.0*

Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I

Pascasarjana Pendidikan Agama Islam
STAI Dr. KH. EZ. Mutttaqien Purwakarta

Abstrak: Mutu perguruan tinggi bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM yang dikelola dengan baik akan memberi siklus mutu yang menjadi budaya pada perguruan tinggi. Dosen sebagai SDM perguruan tinggi yang menjadi tonggak terdepan mutu harus menjadi prioritas utama. Dosen memiliki tugas tri dharma pendidikan tinggi yang harus mampu dikembangkan oleh perguruan tinggi dengan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas dan produktifitas pendidikan dan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kulifikasi dan kompetensi dosen harus terus ditingkatkan untuk menunjang peningkatan kualitas pendidikan tinggi. Mutu dosen akan menentukan mutu pendidikan tinggi. Produktifitas dan kolaborasi dosen menjadi ruh perguruan tinggi agar mampu menciptakan produk alumni yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diinginkan oleh calon pengguna. Kepuasan dosen atas kebijakan dan layanan perguruan tinggi diyakini dalam tradisi mutu sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi untuk membangun mutu lulusan sesuai dengan standar kompetensi lulusan pendidikan tinggi. Langkah ini tepat jika mutu dosen dikelola dengan baik melalui manajemen mutu terpadu. Sebuah ide perubahan melalui perbaikan terus menerus dengan melihat masalah-masalah dosen. Pihak perguruan tinggi memberi solusi terhadap masalah yang dihadapi dosen dan meningkatkan potensi dosen dengan membangun terus dan memberi pelatihan serta dorongan untuk meningkatkan jenjang tingkat pendidikan serta memberi peluang yang besar untuk meningkatkan karir akademiknya melalui produktifitas tri dharma dosen.

Kata kunci: Dosen Perguruan Tinggi, Manajemen Mutu Terpadu, *Society 5.0*

Daftar Pustaka

- Ahmad. (2020). *Manajemen Mutu Terpadu*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Badan Penjaminan Mutu UIN, U. (2021, April 26). *Rapat Tinjauan Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Universitas Islam Indonesia periode 2021*. Retrieved 2022, from <https://bpm.uin.ac.id/news/rapat-tinjauan-manajemen-sistem-penjaminan-mutu-universitas-islam-indonesia-periode-2021/>
- Basir, Z. (2016). Persepsi Dunia Perbankan terhadap Mutu Lulusan Perguruan Tinggi Khususnya Sarjana Ekonomi di Kota Makassar. *STIEM Bongaya*, 1(1).
- Cristianingsih, E. (2016). Kepemimpinan Visioner, Kinerja Dosen, dan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal. Unnur*, 10.
- Dani, N. H. (2019). Manajemen Peningkatan Mutu Penelitian Dosen di Perguruan Tinggi Kesehatan Cirebon. 2(3).
- Deming, Shewhart, & Juran. (2011). *Total Quality Management*. Pearson.
- Dewi, N. N. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS*. Makassar: Media Sahabat Cendekia.
- Fahmi, I., Gaffar, M. F., & Permana, J. E. (2020). Peningkatan Mutu Dosen dalam Proses Pembelajaran di Universitas. 27.
- Juran, J. M. (2004). *Architect of Quality: The Autobiography of Dr. Joseph M. Juran*. McGraw-Hill.
- Kessi, A. M. (2019). *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Nugraha, U. (n.d). *Wealth Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang *Standar Nasional Pendidikan Tinggi*.

Perspektif Nilai Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Era *Society 5.0*

Dr. Hj. Arfiani Yulianti Fiyul, M.M.
Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

Abstrak: Revolusi industri dari 1.0 berkembang terus hingga 4.0. Saat ini sudah menjelang menghadapi era *society 5.0*. Pandangan umum bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan manusia dalam melakukan berbagai kegiatan atau pekerjaannya dalam kehidupan. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) di zaman teknologi 4.0 dan tidak akan lama lagi akan memasuki dunia *society 5.0* haruslah tetap mempertahankan nilai-nilai hidup. Karakter sumber daya manusia di era revolusi *industry 4.0*. Lompatan eksponensial (bukan linier) dalam teknologi digital dan transformasi pada sistem produksi, manajemen, tata kelola. generasi milenial di era *society 5.0*. Adanya integrasi dan kolaborasi, para milenial memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai tambah secara konsisten dari inovasi teknologi mulai dari *input* hingga *output*.

Kata kunci: Karakter *Society 5.0*, *HOTS*, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Waktu terus berubah dengan cepat. Mungkin masih tersimpan dalam memori otak manusia cerita dan literasi tentang zaman dahulu kala. Di namakan masih zaman batu. Dengan menggunakan batu semua bisa melakukan berkegiatannya. Kegiatan pada waktu itu adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan bertani. Pertanian semua kegiatan yang dilakukan adalah sepenuhnya campur tangan manusia, yaitu sumber daya manusia yang berfokus pada manusia itu sendiri dari semua kegiatannya yaitu, mencangkul, menentukan waktu panen, menentukan jenis bibit semuanya bergantung sumber daya

Daftar Pustaka

- Duryat, M. (2021). *Peluang dan Tantangan Generasi Milenial dalam Menghadapi Era Society 5.0*.
- Priyono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sanusi, A. (2015). *Sistem Nilai*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Menciptakan Psikologi dan Budaya Kerja Organisasi Menghadapi Persaingan Global dan Era Disrupsi

Dr. H. Iwan Henri Kusnadi, S.Sos., M.Si.

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) Universitas Subang

Abstrak: Peradaban organisasi yang serba modern syarat dengan ketatnya dinamika sumber daya manusia yang kompleks dan multi dimensi perubahan dalam organisasi melalui faktor manajemen sumber daya manusia menghadapi dan menyikapi persaingan global. Permasalahan yang sangat krusial saat ini adalah menyiapkan menciptakan psikologi dan budaya kerja organisasi menhadapi persaingan global dan era disrupsi. Era organisasi modern yang mengglobal ini menuntut psikologi dan budaya kerja organisasi yang terukur. Karena kita harus siap menghadapi disrupsi dengan tantangan berbagai potensi sumber daya manusia. Penyiapan sumber daya manusia di era ini tidak cukup dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kecanggihan faktor fisik tetapi harus memperhatikan aspek psikologi manusia dan dan budaya.

Kata kunci: Budaya Kerja, Era Disrupsi, Persaingan Global, Psikologi

Pendahuluan

Di era persaingan global dan disrupsi saat ini, keberadaan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Di era disrupsi ini semua sektor organisasi harus memiliki aspek sumber daya manusia (SDM yang mumpuni karena persaingan antar organisasi semakin kompetitif, kompleks dan dinamis. Aspek SDM sangat penting dan strategis yang harus mendapat perhatian secara terus menerus. Pertanyaan yang perlu mendapat perhatian semua pihak adalah bagaimana menciptakan psikologi kerja dan budaya

kerja bagi kepentingan organisasi-organisasi dewasa ini. Sebagai saran sebaiknya pihak kementrian terkait dan sector swasta perlu meningkatkan kerjasama dalam mewujudkan hal ini. Apabila hal ini bisa diwujudkan akan memiliki implikasi terhadap keminatan generasi kedepan dalam menyiapkan kemampuan psikologi dan budaya kerja di era yang dihadapinya.

Di abad kebangkitan organisasi ini maka persaingan organisasi dewasa ini lekat menuju persaingan organisasi raksasa. Tidak sedikit era ini kita melihat banyak orang mengejar predikat super-, mega-bintang, mega-projek. Orang-orang yang sepanjang hari terkungkung di dalam lingkungan birokrasi, merasa tidak sanggup memahami struktur yang seolah-olah menelan mereka bulat-bulat. Mereka melakukan kelihatannya rasional tetapi sesungguhnya mereka tidak mengetahui ke mana mereka dibawa. Sehingga ada dimensi psikologi dan budaya kerja yang kuat yang dihadapi manusia di era globalisasi dan era disrupsi yang harus diperhatikan.

Daftar Pustaka

- Lee, Y., & Kim, K. H. (2020). De-Motivating Employees' Negative Communication Behaviors on Anonymous Social Media: The Role of Public Relations. *Public Relations Review*, 46(4).
- Matta, F. K., & Van Dyne, L. (2020). Understanding the Disparate Behavioral Consequences of LMX Differentiation: The Role of Social Comparison Emotions. *Academy of management review*, 45(1), 154-180.
- Nakkeeran, N., & Nakkeeran, B. (2018). Disability, Mental Health, Sexual Orientation and Gender Identity: Understanding Health Inequity Through Experience and Difference. *Health Research Policy and Systems*, 16(1), 9-19.
- Saifuddin, A. (2019). *Psikologi Agama: Implementasi Psikologi untuk Memahami Perilaku Agama*. Jakarta: Kencana.

Kinerja di Era *Society 5.0*

Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M.A.

Universitas Udayana

Abstrak: Kinerja organisasi beserta kinerja sumber daya manusia di dalamnya merupakan bagian yang saling tak terpisahkan dan juga penting dalam rangka menjawab perubahan jaman terutama di era *society 5.0*. Jika organisasi dan sumber daya manusia kurang memperhatikan ini atau dengan kata lain hanya melakukan dan mengerjakan apa yang ada seadanya maka hampir bisa dipastikan organisasi dan sumber daya manusia tersebut menjadi tidak relevan di jamannya. Akibatnya organisasi tersebut bisa saja bangkrut dan tutup. Maka organisasi dan sumber daya manusia sangat perlu mempertimbangkan dan melibatkan konteks era *society 5.0* di dalam memajukan kinerjanya baik secara kuantitas maupun kualitas agar organisasi dan sumber daya manusia bisa saling bersinergi dan berkontribusi untuk mewujudkan masyarakat yang cerdas.

Kata kunci: Kinerja, Organisasi, *Society 5.0*, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Manusia dalam mencapai tujuannya membutuhkan organisasi sebagai wadah untuk berkumpul sekaligus saling berkomunikasi dan berkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan sederet aturan serta kesepakatan. Artinya di dalam setiap organisasi ada unsur yang abstrak yaitu sistem dan ada unsur yang konkret yaitu sumber daya manusia. Tentu kedua hal ini saling berkaitan secara dinamis. Kaitan kedua hal tersebut termanifestasi dalam bentuk kinerja sumber daya manusia dan organisasi. Sebab dengan kinerja sumber daya manusia dan organisasi maka organisasi tersebut bisa mencapai tujuan, target, atau sasarannya. Tetapi organisasi tidak berjalan di ruang kosong atau hampa. Ada berbagai konteks yang melingkupi organisasi tersebut. Salah satu konteks yang sangat krusial saat ini adalah *society 5.0*. Hal ini masih sebagai hal baru bagi Indonesia namun nuansa dan perannya cukup menjadi perhatian yang sangat

6. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif, dari kinerja. Dari mengetahui dampaknya maka organisasi bisa melakukan evaluasi dan merancang kembali apa yang sebaiknya dilakukan selanjutnya.

Kesimpulan

Sebagai penutup, organisasi saat ini berada dalam konteks *society 5.0*. Dalam konteks tersebut diharapkan akan bisa mencapai masyarakat yang super cerdas yaitu masyarakat yang memiliki kecerdasan paralel antara masyarakat fisik dan masyarakat virtual. Hal ini bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang berfokus pada manusia agar penyelesaian masalah masyarakat bisa terwujud dan masyarakat bisa memiliki kualitas hidup yang baik dan kondusif.

Dalam konteks itu pula organisasi harus tumbuh dan berkembang mengikuti irama dan perkembangan jaman. Salah satu parameter dari hal ini bisa dilihat dari kinerja organisasi dimana di dalamnya melibatkan kinerja sumber daya manusia juga. Pada kinerja tersebut terkait dengan pengertiannya, fungsinya, pengukurannya, manfaatnya serta indikatornya. Dengan memahami, mengetahui dan nantinya mengaplikasikannya maka organisasi beserta sumber daya manusia di dalamnya bisa menjadi bagian dari *society 5.0*.

Daftar Pustaka

- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Fukuyama, M. (2018). *Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society*. *Japan SPOTLIGHT*, 47-50.
- Harayama, M. (2017). *Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society Japan's Science and Technology Policies for Addressing Global Social Challenges*. *Hitachi Review*, 66(6), 556-557.
- Lembaga Administrasi Negara, L. (2001). *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Transformasi, Kolaborasi, Komunikasi dan Inovasi Manajemen dalam Era *New Normal*

Dr. Dra. Ni Desak Made Santi Diwyarthi, M.Si.

Politeknik Pariwisata Bali

Abstrak: Pandemi yang telah berlangsung semenjak akhir tahun 2019, telah menimbulkan kekacauan di seluruh dunia. Dunia usaha perlahan mulai bangkit kembali dengan pola tatanan kebiasaan baru. Mau tidak mau, suka tidak suka, manajemen harus berubah dan berkembang sesuai dengan situasi yang berlaku. Tulisan ini mengupas upaya yang dilakukan manajemen organisasi atau perusahaan dalam menghadapi era *new normal* ini. Upaya yang dilakukan tersebut mencakup transformasi, kolaborasi, komunikasi, dan inovasi manajemen.

Kata kunci: Transformasi, Kolaborasi, Komunikasi, Inovasi Manajemen

Pendahuluan

Tatkala pandemi Covid-19 melanda dunia, tidak ada yang bisa menerima. Manusia tidak pernah bisa menduga dan siap menghadapi pandemi ini. Namun secara perlahan dan pasti, umat manusia belajar menyikapi dengan bijak, merencanakan langkah-langkah dalam mengatasi dan mengantisipasi pandemi yang ditimbulkan oleh virus corona ini. Seperti yang dikemukakan oleh (Djamaluddin, 2019), manusia tidak pernah berhenti belajar sepanjang hidupnya. Belajar merupakan suatu proses perubahan kepribadian untuk meningkatkan kualitas perilaku, pengetahuan dan ketrampilan, daya pikir, pemahaman, dan berbagai kemampuan lain. Belajar memberikan dampak pengalaman dan pendidikan sebagai modal dalam beradaptasi dengan lingkungan, dengan masyarakat, dan dengan diri sendiri. Belajar adalah upaya mengumpulkan berbagai informasi yang dipergunakan dalam upaya memecahkan masalah yang ditemui (Djamaluddin, 2019).

mempengaruhi kesiapan perusahaan menghadapi revolusi industri 4.0 dan *society 5.0*. Transformasi yang berlangsung secara berkelanjutan ini mencakup kolaborasi, komunikasi, dan inovasi yang disusun perusahaan bersangkutan. Transformasi yang membuat manajemen berada dalam suatu era adaptasi kebiasaan baru.

Daftar Pustaka

- Adi Pratama, I. W. (2022). *Pengantar Manajemen*. Indramayu: Adab.
- Ahmad, D. I. (2020). *Manajemen Strategis*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Armawi, A. (2020). *Nasionalisme dalam Dinamika Ketahanan Nasional*. Surabaya: UGM PRESS.
- Djamaluddin, A. (2019). *Belajar dan Pembelajaran: 4 Pilar Peningkatan Kompetensi Pedagogis*. Kaaffah Learning Center.
- Hadi, M. J., Thohri, M., & Rahmi, S. (2018). Literasi Photography Writing: Sebuah Perkenalan Awal. *KURIKULUM DI ERA DIGITAL*, 93.
- Hallinger, P. (1992). The Evolving Role of American Principals: From Managerial to Instructional and Transformational Leaders. *Journal of Educational Administration*, 30(3).
- Hana. (2013). Competitive Advantage Achievement Through Innovation and Knowledge. *Journal of Competitiveness*, 5(1).
- Humas Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. (2021, Agustus 23). *Menuju Pribadi Tangguh, Untuk Indonesia Tumbuh : Menilik Jati Diri Saat Pandemi*. Retrieved Februari 2022, from <https://www.balitbangham.go.id/detailpost/menuju-pribadi-tangguh-untuk-indonesia-tumbuh-menilik-jati-diri-saat-pandemi>
- Men, L. R., & Tsai, W. S. (2015). Infusing Social Media with Humanity: Corporate Character, Public Engagement and Relational Outcomes. *Journal of Public Relation* .

Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sektor Pertanian di Era *Society 5.0* Pasca Revolusi Industri 4.0

Afriansyah, S.Psi., S.Sos., S.P., M.Si., M.H., M.Agr.

Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Manokwari

Abstrak: Indonesia merupakan negara agraris dengan sumber daya alam pada sektor pertanian yang melimpah. Pertanian di Indonesia memiliki peran penting dalam perekonomian nasional dan perkembangan teknologi global di era revolusi industri 4.0. Agenda revolusi industri 4.0 dengan berkembangnya arti *ficial intelligence, robotic, data sciences, internet of things, cloud, bio technology, big data, drone* setelah mengubah banyak tatanan lama yang telah mapan, dan sepatutnya dimanfaatkan untuk kepentingan pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan, agar SDM pertanian bisa berdaya saing dan semakin membawa tatanan kehidupan ini dakhanya pada kondisi 4.0 tetapi lebih maju ke masyarakat 5.0. Memasuki era *society 5.0*, implementasi penggunaan teknologi sudah mulai memperhatikan aspek-aspek humaniora guna menciptakan berbagai tools pada proses pemecahan masalah-masalah sosial yang ada. Pertanian yang berkualitas adalah prasyarat mutlak keberhasilan pembangunan pertanian. Tentunya hal ini memerlukan pengelolaan SDM yang optimal guna mendongkrak kredibilitas dengan meningkatkan efisiensi dengan tujuan mempermudah pelaksanaan tugas-tugas di masa depan, sdm pertanian haruslah selalu berorientasi pada pemanfaatan teknologi, untuk itu diperlukan manajemen sdm yang handal, dengan pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber yang berdaya guna dan berhasil guna. Untuk itu diperlukan pengelolaan manajemen sdm pertanian yang intensif baik dari unsur kognitif, psikomotorik, afeksi dan intuisi, diharapkan mampu menggerakkan sektor pertanian yang berimplikasi pada terwujudnya kedaulatan pangan.

Kesimpulan

Era revolusi industri 4.0 dikenal juga dengan istilah era disruptif. Kehadiran era ini menimbulkan manfaat dan juga dampak terhadap tergerusnya nilai-nilai kemanusiaan. Untuk mengurangi dampak negatif dan sekaligus mengoptimalkan manfaatnya, para ilmuwan di dunia yang dipelopori oleh ilmuwan Jepang, menawarkan konsep masyarakat 5.0 atau *society 5.0*. Pembangunan pertanian di Indonesia pada era *society 5.0* memerlukan perhatian yang lebih baik. Sektor pertanian memiliki kemampuan untuk menghasilkan surplus bila produktivitas diperbesar sehingga menghasilkan pendapatan SDM pertanian yang lebih tinggi. Akan tetapi, pembangunan pertanian masih terkendala oleh banyak faktor yang menyebabkan sulitnya SDM pertanian untuk berkembang. Oleh karena itu, dibutuhkan penerapan manajemen SDM pertanian melalui peningkatan peran teknologi dalam revolusi *industry 4.0* untuk membangun tatanan kehidupan manusia yang lebih sejahtera dan beradab, sebagaimana ditunjukkan dalam model masyarakat 5.0. Secara khusus untuk SDM pertanian Indonesia, perlu menyesuaikan pola pembelajaran yang relevan, agar siap memasuki era revolusi *industry 4.0* dan masyarakat 5.0. Perlu dibangun paradigma baru manajemen SDM pertanian yang berbasis teknologi informasi dan kecerdasan buatan, untuk mendukung terselenggaranya sistem pembelajaran di era revolusi *industry 4.0* dan *society 5.0*.

Daftar Pustaka

- Arkeman, T. Y. (2018). Kecerdasan Buatan dan Blockchain untuk Agroindustri Masa Depan. *Orasi Ilmiah Guru Besar IPB*.
- Daqiqil. (2021). *Machine Learning: Teori, Studi Kasus dan Implementasi Menggunakan Python*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kementerian Pertanian, R. (2015). *Rencana Strategis Kementerian Pertanian 2015-2019*.
- Sadono, D. (2008). Pemberdayaan Petani: Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Indonesia. *Jurnal Penyuluhan*, 4(1).

Determinan Sukses Karir pada Era *Society 5.0*

Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHRM., CIQnR.

Universitas Jambi

Abstrak: Kecepatan perubahan teknologi dan informasi telah membawa perubahan pada jenis, kemampuan dan keterampilan kerja yang diperlukan dan berakibat pula pada pergeseran konsep karir dari *job security* (keamanan kerja) beralih menjadi *employment security* (keamanan pekerjaan), dari objektif sukses karir ke subjektif sukses karir dan sekarang dari subjektif ke *marketability* atau yang lebih populer dengan istilah *employability*. Ini bermakna setiap orang harus memiliki *employability* jika ingin sukses dalam karir era *society 5.0* saat ini. Tujuan spesifik penulisan ini adalah mendiskusikan tentang *employability* sebagai faktor pendukung karir sukses di era *society 5.0*. Identifikasi determinan sukses karir dan menggambarannya dalam sebuah model, tidak hanya bermanfaat bagi karyawan dalam mengatur strategi karirnya, tapi juga bermanfaat bagi instansi yang mempekerjakannya karena sukses karir individu akan mempengaruhi sukses instansi.

Kata kunci: *Employability*, Dukungan Organisasi, Pengembangan Kompetensi, Perilaku Inovatif, Sukses Karir

Pendahuluan

Revolusi industri secara sederhana bermakna perubahan radikal dalam cara manusia memproduksi barang dan jasa yang akan mempengaruhi sistem ekonomi, sosial dan budaya (Schwab, 2016). Era revolusi 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi, kecerdasan buatan dan robotik berdampak signifikan pada kehidupan dunia kerja, khususnya pada peran sumber daya manusia sebagai karyawan yang mulai tergeser oleh otomatisasi dan digitalisasi.

Akibat kemajuan teknologi dan informasi tersebut, banyak jenis pekerjaan yang dulu ada, sekarang tinggal kenangan. Sebaliknya, pekerjaan-pekerjaan yang dahulu tidak terpikirkan, justru sekarang dicari dunia industri. Sebut saja, dahulu untuk mengirimkan surat harus dikirim melalui pos dengan memakan

jika tidak didukung oleh perilaku kerja positif seperti partisipasi aktif, perilaku kerja inovatif, terbuka terhadap perubahan, orientasi pembelajaran, maka kemampuan untuk dapat dipekerjakan tidak terwujud dalam bentuk kemampuan nyata. Karenanya antara dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi dan sikap individu itu sendiri, tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi.

Daftar Pustaka

- Arthur, M., Khapova, S., & Wilderom, C. (2005). Career Success in a Boundaryless Careerworld. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2011). *Career Issues*. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of Industrial Andor Ganizational Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Chen, Y.-N. K. (2011). Social Capital, Human Capital, and Career Success In Public Relations in Taiwan. *Chinese Journal of Communication*, 4(4), 430-449.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency Development and Career Success: Theme Diatingroleo Femployability. *Journalof Vocational Behavior*, 79(2), 438-447.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career Success: Constructing a Multidimensional Model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.

Cyberloafing dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di Era Pandemi

Ahmad Gunawan, Lc., M.M.

Universitas Pelita Bangsa

Abstrak: Tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan dampak *cyberloafing* karyawan terhadap produktivitas. Peneliti bergerak untuk memeriksa hubungan antara penggunaan internet di tempat kerja, kebijakan penggunaan internet, otonomi karyawan dan produktivitas di tempat kerja. Seperti yang kita tahu bahwa pandemi mengakibatkan kanruang gerak menjadi terbatas dengan diterapkannya psbb dan ppkm di indonesia. Kebijakan tersebut berdampak pada aktivitas pekerjaan dan sehari hari sehingga menjadi kebiasaan. Lima perusahaan di Kabupaten Bekasi di survei untuk penelitian ini. Sebuah survei online dengan kuesioner dan terdapat 105 dianggap cocok untuk penelitian ini. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Temuan menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara produktivitas karyawan dan penggunaan internet di kantor (*workplace internet leisure*), dan ternyata produktivitas karyawan tidak terpengaruh oleh *autonomy orientation* dan *workplace internet leisure policy*.

Kata kunci: *Cyberloafing*, *Internet Leisure*, *Autonomy Orientation*,
Produktivitas Karyawan

Pendahuluan

Beberapa tahun terakhir telah melihat banyak perhatian diberikan pada fenomena yang dikenal sebagai *Cyberloafing*. Umumnya, ini mengacu pada penggunaan akses internet perusahaan mereka untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja (Diasmata & Fajrianti, 2018). *Cyberloafing* adalah penggunaan Internet yang disengaja oleh pegawai selama jam kerja untuk tujuan pribadi, ini dapat termasuk berselancar di situs internet yang tidak terkait dengan pekerjaan, mengirim email pribadi, *game online* (Erika, 2018). Penggunaan internet kantor untuk komunikasi pribadi dan sosial menjadi

Salah satu dari tiga hipotesis ditemukan didukung oleh hasilnya. Hipotesis 1 mengemukakan hubungan yang kuat antara produktivitas karyawan dan waktu yang dihabiskan di Internet di tempat kerja. Hipotesis ini didukung oleh data ($\beta = 0,42$, $p=0,001$). Ini menunjukkan bahwa penggunaan Internet oleh karyawan saat bekerja berkontribusi pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kesimpulan ini didasarkan pada penelitian sebelumnya.

Kebijakan Internet di tempat kerja ditemukan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas, menurut Hipotesis 2. Namun, data ($\beta = 0,08$, $p = 0,205$) tidak mendukung teori ini. Tidak ada bukti yang mendukung hipotesis 3 ($\beta = 0,02$, $p = 0,804$), yang mengusulkan bahwa tingkat otonomi karyawan di tempat kerja mempengaruhi produktivitas mereka. Akibatnya, hipotesis 3 tidak berdasar.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa ternyata penggunaan internet di tempat kerja memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas karyawan, menurut temuan penelitian. Produktivitas karyawan tidak terpengaruh oleh kebijakan rekreasi internet di kantor atau otonomi di tempat kerja. Lingkungan kehidupan kerja yang seimbang harus diciptakan oleh pengusaha, yang harus membantu karyawan dalam mengejar pengetahuan mereka, mendorong mereka untuk terlibat secara sosial di tempat kerja, dan memungkinkan penggunaan internet untuk alasan pribadi. Pengusaha juga harus siap untuk kemungkinan bahwa internet akan digantikan oleh beberapa bentuk lain dari kontrak psikologis di masa depan. Untuk lebih memahami dan memverifikasi fenomena *cyberloafing*, penelitian lebih lanjut tentang rekreasi internet di tempat kerja dan orientasi otonomi tempat kerja diharapkan.

Daftar Pustaka

Alyusi, S. D. (2019). *Media Sosial: Interaksi, Identitas dan Modal Sosial*. Jakarta: Prenada Media.

TENTANG PENULIS



Dr. Yayat Suharyat

Penulis lahir di Bekasi pada tanggal 12 Desember 1967, adalah anak pertama dari delapan putera-puteri **Bapak Ahyar Kidjan** (alm.) dan **Ibu Hadiyah** (alm). Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 1980, SLTP pada tahun 1983, SLTA pada tahun 1986. Tahun 1988, melanjutkan studi Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam "45" (UNISMA) Bekasi, lulus tahun 1993.

Mengajar di UNISMA Bekasi sejak tahun 1993 untuk bidang kajian Metodologi Penelitian, Teknik Analisis Data dan Bidang Kajian Pendidikan Islam. Menyukai menulis dan meneliti pada bidang Pendidikan dan Manajemen Pendidikan. Alhamdulillah berkat keinginan untuk terus berkarya dalam meneliti dan menulis telah memiliki ID Sinta:6029542, ID Scopus:57213833112, dan ID Orcid: 0000-0002-0082-7046, Pangkat/Gol. Ruang: Lektor Kepala IV/A. Menjabat Ketua Jurusan PAI tahun 1998, pada tahun 2002-2006 menjabat Dekan Fakultas Agama Islam UNISMA Bekasi. Menyelesaikan program strata tiga pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Prodi Manajemen Pendidikan tahun 2008, Menjabat Wakil Rektor Bidang Akademik selama 2 periode (2014-2017, dan 2017-2021), Menjabat PLT Rekror UNISMA Bekasi (Juli 2021-September 2021). Selain itu aktif pula dalam syiar dakwah di Majelis Dzikir Assamawat Al Maliki, Jakarta.

Email: 1967unisma@gmail.com



Zaenul Muttaqien, S.E., M.M.

lahir di desa Balowerti, Kota Kediri, Jawa Timur. Penulis merupakan lulusan S1 di program studi manajemen Universitas Brawijaya Malang pada tahun 2011. Penulis juga Menamatkan program S2 Magister Manajemen di Universitas Brawijaya Malang pada tahun 2016 dengan mengambil konsentrasi manajemen pemasaran. Saat ini penulis adalah dosen tetap di program studi manajemen Universitas Islam Kadiri Kediri sejak tahun 2017 dan sudah

mengampu beberapa mata kuliah, diantaranya adalah mata kuliah manajemen operasi, manajemen rantai pasok, manajemen pemasaran, Pengantar Manajemen dan Manajemen Perubahan (konsentrasi MSDM).

Email: aqienz07@gmail.com



Dr. H. Adhy Firdaus Saady

Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen STIE GANESHA sejak tahun 2018. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga merupakan praktisi di berbagai perusahaan. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan di antaranya, Etika Bisnis; Pengantar Manajemen; dan Metode Penelitian Kualitatif. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop, seminar, dan lokakarya tertentu.

Email: adhyfirdaus.thelecturer@gmail.com



Lilik Sofianiyatin, S.H.I., M.Si.

Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Perbankan Syariah IAI Ngawi sejak tahun 2020. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga aktif dalam organisasi NU baik Muslimat ataupun Fatayat . Buku ini adalah karya pertama penulis. Penulis juga pernah menulis pada jurnal INVESTAMA milik program studi Ekonomi Syariah IAI Ngawi.

Email: lilik@iaingawi.ac.id



Rafikhein Novia Ayuanti, S.E., M.M.

Penulis lahir di Kota Kediri, 10 November 1989. Ia menempuh S1 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan S2 di Universitas Islam Kadiri Kediri. Sekarang menjadi pendidik atau dosen di Universitas Islam kadiri dengan mengampu mata kuliah yang salah satunya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi. Semoga buku ini membawa manfaat dan barokah untuk kita semua.

Email: rafika.ayuanti@gmail.com



Suseno Hendratmoko, S.Sos., M.M.

Penulis merupakan Dosen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri (Uniska) sejak tahun 2016. Sebagai seorang pengajar dan pendidik yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Dunia pendidikan telah merubah passion dari dunia keuangan yang telah ditekuninya. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di beberapa jurnal nasional maupun jurnal internasional. Penulis juga aktif menjadi reviewer di beberapa jurnal nasional.

Email: susenoendratmoko@gmail.com



Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I.

Penulis lahir di Brebes, 12 Juli 1985. Alamat Perumahan Lebak Kinasih Cluster Asmarandana No. F1.19 RT/RW. 17/003 Desa Kadumekar. Kec. Babakancikao, Kab. Purwakarta (41151), Prov. Jawa Barat. Anak pertama dari 4 bersaudara. Lahir dari keluarga petani; bapak Khalimi dan Ibu Taminah. Menikah tahun 2014 dengan Rini Purnamasari, S.Pd., dan memiliki dua putri; Sina Tibabah Tabroni dan Sevil Anousheh Tabroni. Menempuh pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kubangwungu, Brebes, MTsN Ketanggungan, Brebes, SMK 1 Al-

Hikmah Benda Sirampog, Brebes, Pondok Pesantren Lirboyo Kediri, Jawa Timur. S1 Pendidikan Bahasa Arab IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2012, S2 Pendidikan Agama Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2014, dan S3 Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2017.

Saat ini penulis dipercaya sebagai Ketua STAI Dr. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta sekaligus Dosen Pascasarjana Pendidikan Agama Islam di Institusi yang sama. Pendidik di Pondok Pesantren Babakan Ciwaringin Cirebon, Pondok Pesantren Al-Hidayah Cirebon, Pondok Pesantren Al-Mutawally Kuningan (MTs dan MA), Pondok Pesantren Miftahul Amanah Mahasiswa UIN Bandung, Pondok Pesantren Darul Hasan Bandung (SMP dan MA), Reviewer Jurnal *Advances in Humanities and Contemporary Studies* UTHM Malaysia, Reviewer jurnal *Paedagogie dan Kalamuna*. Presenter International Conference on Human Sustainability (INSAN), Presenter International Conference Of Bunga Bangsa Cirebon (ICOBBA), presenter The First HISPISI's International Conference on Humanities, Education, Law, and Social Sciences, presenter webinar internasional UTHM, nara sumber Kiat Menulis Artikel Jurnal dan Publikasi Jurnal Ilmiah Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M). Aktif mengikuti kegiatan ilmiah, menulis buku dan artikel ilmiah. Buku yang telah terbit; *MODEL PENDIDIKAN ISLAM: Teknik Mendidik Anak dengan Treatment di Era 4.0* (2019), *Teologi Pendidikan Islam* (2015), *Perkembangan Pesantren di Indonesia* (2016), *Sekolah Ramah Anak di Kabupaten Purwakarta*, *BREBES DALAM BEBERAPA PERSPEKTIF* (2021), *BREBES DALAM BEBERAPA PERSPEKTIF 2* (2021), *Buku Ajar Model dan Strategi Manajemen Konflik dalam rumah Tangga* (2022) dan beberapa artikel ilmiah dapat dilihat di

<https://scholar.google.co.id/citations?user=buGD0HEAAA&hl=id>

Email: imamtabroni70@gmail.com



Dr. Hj. Arfiani Yulianti Fiyul., M.M.

Penulis yang panggilan akrabnya adalah Yanti ada juga yang memanggil Fiyul lahir di Kota Malang Jawa Timur, besar di Donggala Sulawesi Tengah. Karena penulis selalu suka menambah ilmu maka gelar saat ini adalah Dr. Hj. Arfiani Yulianti Fiyul., M.M. Gelar Doktorinya di peroleh dari Universitas Islam Nusantara (Uninus Bandung). Menikah dengan suami asal dari Bandung, Ustz. Deden S. dan dikaruniakan 2 (dua) anak putra dan putri. Putra bernama Adlan Yahdian Devara, Putri Azzahra Cantique Ramadhan. Saat ini aktivitasnya adalah sebagai salah dosen di Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang dan mengelola salah satu lembaga pendidikan yang bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan menjadi asesor BAN PAUD PNFI Provinsi Jawa Barat. Sering menjadi penulis di *Media Online* dan menjadi narasumber tentang pendidikan anak dan keluarga. Saat ini bersama keluarga menetap tinggal di Kota Cimahi Jawa Barat.
Email: arfiani.yulianti@unis.ac.id



Dr. H. Iwan Henri Kusnadi, S.Sos., M.Si.

Penulis lahir di Subang pada tanggal 15 November 1970, adalah anak keempat dari lima putera-puteri Bapak Basyrul Haqi (alm.) dan Ibu Hj. Oon Oniatini (Almh.). Istri Hj. Eti Indahwati; dua putera: Muhammad Rifqi Baihaqi dan Muhammad Satria Bari' Baihaqi. Menyelesaikan pendidikan di SDN Kramat Karya Cinangsi tahun 1984, SMP Negeri Cibogo Subang pada tahun 1987, SMA Negeri 1 Subang pada tahun 1986. Tahun 1990, melanjutkan studi Strata Satu (S1) di STIA Kutawaringin Subang pada tahun 1996, Studi Strata Dua (S2) di STIA Mandala Indonesia Jakarta pada tahun 2006 dan melanjutkan Studi Strata Tiga (S3) di FISIP Universitas Padjadjaran lulus tahun 2016. Mengajar di Universitas Subang Provinsi Jawa Barat sejak tahun 1997 untuk bidang kajian Administrasi Publik, Pemerintahan daerah, Manajemen Strategi, dan Etika Administrasi Publik. Menyukai menulis dan meneliti pada bidang Kebijakan Publik. Alhamdulillah berkat keinginan untuk terus berkarya dalam meneliti dan menulis telah memiliki ID Sinta:6738215, ID

Scopus:57218824020, ID Orcid: 0000-0001-7556-8029, ID Scholar: kbzYXCAAAA AJ, IDPublions:4340221, dan ID Garuda: 1387752, Pangkat/Gol. Ruang: Lektor, Penata IIIc/ Dosen PNS-LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat-Banten/NIP.197011152002121004.

Riwayat Pekerjaan: Pembantu Ketua III STIA Kutawaringin pada tahun 2003-2007, Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara FIA Unsub pada tahun 2007-2011. Wakil Dekan I Fakultas ilmu Administrasi Unsub pada tahun 2011-2015; dan Deakan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang pada tahun 2015-2021. Penghargaan yang diperoleh : Kepala BP7 Pusat dalam Penataran P4 Pola 144 Jam Tingkat Nasional di Cibubur Jakarta Tahun 1996; Menteri Pemuda dan Olah Raga dalam Penataran Kepemimpinan Pemuda Tingkat Nasional di Jakarta Tahun 1997; Menteri Pertahanan Negara dan Pemuda dan Olah raga dalam Pendidikan Bela Negara Tingkat Nasional di Cijantung Jakarta Tahun 1997; Kepala Kepolisian Republik Indonesia dalam Penataran Kamtibmas Tingkat Nasional di Kalapa Duajakarta Tahun 1998; Kodam III Siliwangi/ Aster III Kodam III Siliwangi sebagai Guru Militer Dodik Bela Negara Cikole Bandung; Presiden Soeharto sebagai Juara Kehormatan Lomba Dakwah Pembangunan Tingkat Nasional di Majelis Dakwah Indonesia Jakarta; BP-7 Pusat dalam Lomba Diskusi Pemasarakatan dan Pembudayaan P-4 Tingkat Nasional di Jakarta Tahun 1997; Gubernur Jawa Barat sebagai Juara I antar Mahasiswa Perguruan Tinggi Se-Jawa Barat dalam Lomba Diskusi P2P4 Tingkat Provinsi Jawa Barat; Gubernur Jawa Barat sebagai Juara I dalam Lomba Pidato Dakwah Pembangunan Tingkat Provinsi Jawa Barat Tahun 1996.; Gubernur Jawa Barat sebagai Pemuda Pelopor I Bidang Industri Pedesaan Tahun 1996.; Bupati Subang sebagai Juara I dalam Lomba Diskusi P-4 antar Perguruan Tinggi Tahun 1996; Bupati Subang sebagai Juara I Lomba Dakwah Pembangunan Tahun 1996; Penghargaan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia. Organisasi: Pengurus IAPA Jawa Barat 2022-2024 dan Pengurus ICMI Kabupaten Subang, Pengurus IPHI Kabupaten Subang, Pengurus Yayasan Mulia Bhakti Al Mustofa Subang.

Email: iwanhenri01@gmail.com



Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M.A.

Penulis lahir di Yogyakarta pada tanggal 24 September 1979. Ia adalah dosen pada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana sejak tahun 2010 hingga sekarang. Pada tahun 1998 ia kuliah S1 di Universitas Sanata Dharma pada jurusan Psikologi. Kemudian pada tahun 2006 kuliah S2 di Universitas Gadjah Mada pada jurusan Psikologi Industri Organisasi. Lalu pada tahun 2015, ia kuliah S3 di Universitas Gadjah Mada pada jurusan Psikologi. Tema riset yang ia minati adalah di bidang Psikologi Organisasi termasuk juga Psikologi Budaya, Psikologi Sosial, Psikologi Pendidikan, Psikologi Positif, Psikologi Perkembangan, dan Psikologi Klinis, baik dengan metode kuantitatif maupun kualitatif. Kegiatan lainnya adalah sebagai peninjau Jurnal Psikologi Udayana. Ia juga pernah menulis bab dalam buku Bunga Rampai Psikologi Positif serta buku Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Email: nicholas@unud.ac.id



Dr. Dra. Ni Desak Made Santi Diwyarthi, M.Si.

Penulis saat ini merupakan seorang dosen di Politeknik Pariwisata Bali, dahulu bernama Sekolah Tinggi Pariwisata Bali. Tamatan Psikologi Universitas Gadjah Mada yang tertarik dengan dunia Pariwisata Budaya serta kondisi global era milenial. Beberapa buku yang telah ditulis adalah Homestay dan Pariwisata Berkelanjutan (2018), Hubungan Industrial Pancasila, Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikologi Pelayanan dalam Dunia Perhotelan, Teknik Supervisi, Kepemimpinan, Dasar-dasar Manajemen, Psikologi Komunikasi, Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer: Teori, Perspektif dan Aplikasi (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi (2020). Manajemen Bisnis Kontemporer. Prinsip Dasar dan Aplikasi (2020). Tourism Management: Principles, Challenges and Opportunities (2021). Psikologi Sosial (2021). Human Capital Management: Creating Agile Workforce in The Digital Age (2021). Manajemen Pengabdian Masyarakat: Konsep Dasar dan Aplikasi (2021). Komunikasi Korporat: Panduan Teoritis dan Praktis (2021). Perjuangan dan Perubahan di Kala Pandemi

Covid-19 (2021). Pengantar Ilmu Pariwisata: Prinsip Dasar Pengelolaan dan Aplikasi (2021). Esensi dan Komodifikasi Pariwisata Budaya Bali (2021). Buku Ajar Pengantar Manajemen (2022).

Email: santidiwyartha@yahoo.com



Afriansyah, S.Psi., S.Sos., S.P., M.Si., M.H., M.Agr.

Adalah dosen tetap di Sekolah Kedinasan Kementerian Pertanian di Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan Jurusan Pertanian Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Manokwari. Ia menyelesaikan Pendidikan S-1 Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang, S-1 Ilmu Administrasi Negara di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Waskitadharma Malang, S-1 Agribisnis Bidang Minat Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian di Universitas Terbuka, S-2 Magister Ilmu Administrasi Publik di Universitas Islam Malang, S-2 Magister Ilmu Hukum Universitas Wisnuwardhana Malang, S-2 Magister Ekonomi Pertanian di Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang, dan saat ini sedang menyelesaikan Disertasi di S-3 Sosiologi Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis memiliki kepakaran di bidang Ekonomi Pertanian/Agribisnis, Administrasi Negara/Publik, Psikologi, Komunikasi, dan Hukum, penulis aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya dan pengabdian kepada masyarakat dengan menjadi Koordinator Asosiasi Dosen Pengabdian kepada Masyarakat (ADPI) Wilayah Papua Barat, serta menjadi Ketua Bidang di Radio Antar Penduduk Indonesia (RAPI) Wilayah Manokwari. Selain itu, penulis menjadi reviewer pada dewan redaksi di beberapa OJS. Penulis aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan ilmiah dan menjadi narasumber pada workshop, seminar, dan lokakarya baik nasional dan internasional. Di sisi lain, penulis juga aktif dalam kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat memberikan kontribusi positif sebagai bentuk berbagi/*sharing* ilmu jariah, yang dijadikan ladang pahala demi mencerdaskan dan memajukan kehidupan anak bangsa.

Email : afriansyah@pertanian.go.id;

afriansyah@polbangtanmanokwari.ac.id



Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHRM., CIQnR.

Penulis merupakan Dosen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi sejak tahun 1990. Lahir di Jambi pada tanggal 1 Maret 1966. Penulis menyelesaikan Program Strata 1 pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. Program Strata 2 pada Program Pasacasarjana dengan bidang ilmu Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya. Sedangkan program doctoral dari Graduate School of Business Universiti Kebangsaan Malaysia konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional dengan ID author Sinta 6022304, ID google Scholar NSVaxtsAAAAJ dan ID Scopus 57196066402.

Email: shofiaamin@unja.ac.id



Ahmad Gunawan, Lc., M.M.

Penulis merupakan dosen tetap di Universitas Pelita Bangsa Prodi Manajemen sejak tahun 2017 sampai sekarang. Selain itu juga tutor di Universitas terbuka, STAI Sholahuddin Al Ayyubi dan Institut Siber Nusantara. Saat ini penulis sedang berstatus Tugas Belajar di Universitas Pendidikan Indonesia pada Program Doktor Ilmu Manajemen yang di biyai oleh Beasiswa LPDP. Selain mengajar secara formal di kampus, penulis juga sering mengisi kajian, pengajian, khutbah di beberapa masjid dan Pondok Psantren. Oleh karena penulis memiliki keyakinan bahwa sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain. Dan bentuk manfaat yang penulis berikan kepada masyarakat adalah mengajar baik di Lembaga formal maupun non formal, karena dengan ilmu pengetahuan bangsa ini akan berkembang dan maju. Karena penulis seorang dosen, maka penulis berusaha untuk menjalankan tri dharma, mulai dari pengajaran, penelitian dan pengabdian dan tak lupa juga penunjang yang berupa keikutsertaan dalam acara dan forum ilmiah, seperti seminar dan pelatihan. Semoga penulis

istiqomah dalam menjalankan tugasnya, berkah dan bermanfaat bagi sesama.

Email: ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC0020222295, 4 April 2022

Pencipta

Nama : **Dr. Yayat Suharyat, Drs., M.Pd., Zaenul Muttaqien dkk**
Alamat : Bumi Alam Hijau Jl. Durian XVI D2 No.5 RT. 07 RW. 09, Kel. Padurenan, Kecamatan Mustika Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17156, Bekasi, JAWA BARAT, 17156

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Dr. Yayat Suharyat, Drs., M.Pd., Zaenul Muttaqien dkk**
Alamat : Bumi Alam Hijau Jl. Durian XVI D2 No.5 RT. 07 RW. 09, Kel. Padurenan, Kecamatan Mustika Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17156, Bekasi, JAWA BARAT, 17156

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Bunga Rampai Isu-isu Kontemporer MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Di Era Society 5.0**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 4 April 2022, di Purbalingga

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000337748

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

an Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP.196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.