

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C. BLDM.



MANAJEMEN & PERILAKU SUMBER DAYA MANUSIA

Menjawab Tantangan Persaingan di Era Digital

Editor

Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.G.L.

Tentang Penulis

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C. BLDM.



Dosen Tetap Prodi Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra. Anggota IKABADRA. Lulus Magister Manajemen (S2) dan Doktor (S3) Program Pasca Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Pernah mengajar di Lembaga Pendidikan Komputer, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Universitas Mercu Buana (UMB), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), AKPER Karya Husada Yogyakarta. Aktif Penelitian Jurnal Nasional dan Internasional, Pengabdian kepada Masyarakat dan menulis buku literature. Saat ini menjabat Ketua Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (2021-2025) Universitas Janabadra, Yogyakarta.

Tentang Editor

Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.GL.



Lulus Sarjana Teknik Industri (S.T.) tahun 2021 dan Magister Teknik Industri (M.T.) Program Pasca Sarjana (PS) tahun 2022, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Pengajar di Laboratorium Pemodelan dan Simulasi Industri, Prodi. Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia. Pemegang Certified Great Leadership (C.GL). Pengalaman prestasi yang telah dicapai, antara lain; First Winner and Best Presentation Business Plan Competition Perbanas Institute,

Second Winner LKTIN Metal Exist Universitas Sultan Agung Tirtayasa, Juara Harapan 2 LKTI AUC Bali Universitas Pendidikan Ganesaha Bali, Juara Harapan 1 Essay Compepetion "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Industri Jasa" Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta, Second Winner Industrial Paper and Action Universitas Sumatera Utara, Third Winner Business Plan Upcycle Product Fashion Universitas Katolik Parahyangan, Third Winner Eco-money Competition "Pengelolaan Sampah", Juara Harapan 1 Competition of Indsutrial Engineering Universitas Hassanudin Makassar, Participant Asean Youth Conference Kuala Lumpur Malaysia.



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



**MANAJEMEN DAN PERILAKU
SUMBER DAYA MANUSIA
Menjawab Tantangan Persaingan
di Era Digital**

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C. BLDM.



PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN DAN PERILAKU SUMBER DAYA MANUSIA
Menjawab Tantangan Persaingan di Era Digital

Penulis : Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M.,
C. BLDM.

Editor : Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.G.L.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Revita Amalia

ISBN : 978-623-151-686-2

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2023**
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 : 2023

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.

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini kami mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas kesempatan dan kelancaran dalam menyusun buku Manajemen dan Perilaku Sumber Daya Manusia: Menjawab Tantangan Persaingan di Era Digital. Konsep-konsep dalam buku ini menjelaskan setiap teori-teori yang membahas mengenai pengelolaan dan perilaku sumber daya manusia untuk menjawab tantangan persaingan di era digital yang dapat terjadi pada calon-calon karyawan generasi milenial / generasi Z, lintas karyawan generasi Z, karyawan-pimpinan, maupun manajemen dan perilaku sumber daya manusia terjadi pada Masyarakat baik masyarakat bisnis maupun lembaga-instansi.

Disamping itu dalam buku ini memuat kemanfaatan dari teori-teori yang ada baik untuk praktik kaitannya dengan penelitian, dan pengembangan sumber daya manusia. Penyusunan buku ini disajikan secara ilmiah, analitis, sistematis, dan memenuhi kaidah kajian ilmu pengetahuan. Buku Manajemen dan Perilaku Sumber Daya Manusia: Menjawab Tantangan Persaingan di Era Digital terdiri dari sepuluh bab meliputi:

- Pengantar Era Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
- Teknologi Transformasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
- Pengelolaan Keterampilan dan Talent Digital
- Kultur Organisasi dalam Era Digital
- Manajemen Kinerja dan Umpan Balik Real Time
- Keseimbangan Kerja-Hidup dalam Era Digital
- Etika dan Keamanan Data dalam SDM Digital
- Pembelajaran dan Pengembangan Berkelanjutan
- Transformasi Organisasi dan Inovasi Berkelanjutan
- Masa Depan Manajemen dan SDM dalam Era Digital

Buku Manajemen dan Perilaku Sumber Daya Manusia: Menjawab Tantangan Persaingan di Era Digital dapat menjadi buku acuan / buku referensi dalam mengkaji dan implementasi identifikasi dan penyelesaian permasalahan sumber daya manusia generasi milineal / generasi Z yang terjadi pada seorang karyawan dengan teori-teori tentang manajemen dan perilaku serta dapat berkontribusi pengembangan teori tersebut pada kajian-kajian sejenis di masa yang akan datang.

Yogyakarta, Oktober 2023

Penulis

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M. C.BLDM.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENGANTAR ERA DIGITAL DALAM MANAJEMEN SDM	1
A. Definisi Era Digital.....	1
B. Perubahan Persepsi SDM dalam Era Digital	3
C. Peran Teknologi dalam Transformasi SDM	4
D. Tantangan Persaingan dalam Konteks Digital.....	7
E. Mengapa Manajemen SDM Digital Penting?	9
BAB 2 TEKNOLOGI TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN SDM	11
A. Revolusi Teknologi: AI, IoT, dan Big Data	11
B. Automatisasi dan Peran Manusia.....	13
C. <i>Cloud Computing</i> untuk SDM	14
D. Keamanan Teknologi dalam Manajemen SDM.....	16
E. Mengintegrasikan Teknologi dengan SDM Tradisional.....	18
BAB 3 PENGELOLAAN KETERAMPILAN DAN TALENT DIGITAL	21
A. Profil Keterampilan SDM Digital yang Dicari.....	21
B. Merekrut untuk Masa Depan Digital	23
C. Pengembangan Keterampilan SDM Digital	25
D. Pengukuran dan Evaluasi Keterampilan SDM	28
E. Memelihara Keterampilan dalam Era Digital	30
BAB 4 KULTUR ORGANISASI DALAM ERA DIGITAL	33
A. Membangun Budaya Inovasi.....	33
B. Budaya Inklusif untuk Kolaborasi.....	35
C. Kepemimpinan Digital yang Efektif	37
D. Perubahan Budaya dalam Organisasi	38
E. Mengukur dan Memelihara Budaya Organisasi.....	40

BAB 5	MANAJEMEN KINERJA DAN UMPAN BALIK	
	REAL-TIME	44
	A. Pendekatan Baru dalam Manajemen Kinerja.....	44
	B. Alat-alat Teknologi untuk Umpan Balik Kinerja.....	46
	C. Kinerja Individual vs. Tim dalam Era Digital.....	48
	D. Proses Pembelajaran Kontinu dalam Manajemen Kinerja	51
	E. Tantangan dan Peluang Manajemen Kinerja Digital ...	53
BAB 6	KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP DALAM ERA	
	DIGITAL	56
	A. Tantangan Keseimbangan Kerja-Hidup dalam Konteks Digital	56
	B. Kebijakan Fleksibilitas Kerja.....	57
	C. Mendorong Kesehatan Mental dan Kesejahteraan Karyawan	59
	D. Menangani Stres dan <i>Burnout</i> di Era Digital.....	62
	E. Studi Kasus Keseimbangan Kerja-Hidup yang Sukses	64
BAB 7	ETIKA DAN KEAMANAN DATA DALAM SDM	
	DIGITAL	67
	A. Privasi Data dan Hak Individu	67
	B. Etika Penggunaan Data dalam Pengambilan Keputusan SDM	69
	C. Ancaman Keamanan Data dalam Era Digital	71
	D. Kepatuhan dengan Peraturan Data Global	72
	E. Praktik Terbaik Keamanan Data dalam Manajemen SDM	75
BAB 8	PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN	
	BERKELANJUTAN	78
	A. Pembelajaran Berkelanjutan di Era Digital	78
	B. Pengembangan Karir dalam Lingkungan Digital	80
	C. Kepemimpinan Pembelajaran Organisasi.....	82
	D. Manajemen Pengetahuan dan Kolaborasi dalam Organisasi	84
	E. Studi Kasus Pengembangan Berkelanjutan yang Sukses	87

BAB 9 TRANSFORMASI ORGANISASI DAN INOVASI	
BERKELANJUTAN	89
A. Proses Manajemen Perubahan dalam Era Digital.....	89
B. Inovasi sebagai Upaya Bersama	91
C. Mengatasi Hambatan Inovasi	93
D. Kultur Inovasi yang Menghasilkan.....	96
E. Studi Kasus Organisasi yang Sukses dalam Transformasi dan Inovasi.....	98
BAB 10 MASA DEPAN MANAJEMEN DAN SDM DALAM	
ERA DIGITAL	101
A. Tren Perkembangan dalam Manajemen dan SDM....	101
B. Prediksi Masa Depan untuk SDM Digital	103
C. Strategi Bersiap Menghadapi Perubahan	104
D. Peran Sumber Daya Manusia di Era Digital.....	107
E. Langkah-langkah Praktis untuk Menghadapi Tantangan Persaingan di Masa Depan	109
DAFTAR PUSTAKA	111
TENTANG PENULIS	113
TENTANG EDITOR	114



**MANAJEMEN DAN PERILAKU
SUMBER DAYA MANUSIA
Menjawab Tantangan Persaingan
di Era Digital**

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C. BLDM.



BAB 1 | PENGANTAR ERA DIGITAL DALAM MANAJEMEN SDM

A. Definisi Era Digital

Definisi Era Digital: Era digital merujuk pada periode di mana teknologi informasi dan komunikasi, khususnya komputer dan internet, mendominasi banyak aspek kehidupan manusia. Ini adalah fase di mana informasi dapat diakses, disimpan, dan dibagikan secara digital. Era ini ditandai oleh transformasi fundamental dalam cara kita bekerja, berkomunikasi, belajar, dan hidup sehari-hari. Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, Internet of Things (IoT), big data, dan komputasi awan menjadi ciri khas dari era ini.

Kaitan Era Digital dengan Kualitas Sumber Daya Manusia:

1. **Teknologi sebagai Alat Produktivitas:** Era digital menuntut keterampilan teknologi dari sumber daya manusia. Kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak, bekerja dengan data, dan memahami teknologi menjadi esensial. Karyawan yang mampu memanfaatkan teknologi secara efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.
2. **Pendidikan dan Pelatihan:**
 - a. *Peningkatan Keterampilan:* Sumber daya manusia perlu terus mengembangkan keterampilan mereka untuk tetap relevan dalam era digital. Pelatihan berkala dan pembelajaran sepanjang hayat menjadi sangat penting.

BAB 2

TEKNOLOGI TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN SDM

A. Revolusi Teknologi: AI, IoT, dan Big Data

Revolusi Teknologi saat ini didorong oleh kemajuan dalam beberapa bidang kunci, termasuk kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan Big Data. Mari kita jelaskan masing-masing konsep ini:

1. Kecerdasan Buatan (AI)

- a. **Definisi:** AI merujuk pada kemampuan mesin untuk melakukan tugas yang membutuhkan kecerdasan manusia. Ini mencakup pembelajaran mesin (machine learning), pengenalan suara, pemrosesan bahasa alami, dan pemecahan masalah kompleks.
- b. **Dampak:** AI telah mengubah cara kita bekerja, berkomunikasi, dan hidup sehari-hari. Aplikasi AI mencakup asisten virtual, diagnosis medis, mobil otonom, dan banyak lagi.

2. Internet of Things (IoT)

- a. **Definisi:** IoT adalah jaringan perangkat fisik yang terhubung melalui internet, mampu saling berkomunikasi dan bertukar data. Ini mencakup perangkat rumah pintar, sensor industri, kendaraan terhubung, dan banyak lagi.
- b. **Dampak:** IoT menghasilkan pengumpulan data besar dari lingkungan fisik. Hal ini memungkinkan pemantauan real-time, otomatisasi, dan efisiensi yang lebih besar dalam berbagai sektor, seperti industri, kesehatan, pertanian, dan transportasi.

BAB 3

PENGELOLAAN KETERAMPILAN DAN TALENT DIGITAL

A. Profil Keterampilan SDM Digital yang Dicari

Profil keterampilan sumber daya manusia (SDM) digital yang dicari telah berubah seiring dengan evolusi teknologi dan kebutuhan organisasi yang semakin kompleks. Berikut adalah beberapa keterampilan utama yang biasanya dicari dalam konteks SDM digital:

1. Keterampilan Teknis

- a. **Pemahaman Sistem dan Perangkat Lunak SDM:** Kemampuan untuk menggunakan dan mengelola sistem manajemen sumber daya manusia (HRMS) atau sistem informasi manajemen sumber daya manusia (HRIS).
- b. **Analisis Data dan Interpretasi:** Kemampuan untuk menganalisis data SDM, mengidentifikasi tren, dan menyusun laporan yang memberikan wawasan berharga.

2. Keterampilan Keterampilan Keterampilan Digital

- a. **Penguasaan Alat Kolaborasi:** Kemampuan untuk menggunakan alat-alat kolaborasi digital seperti Slack, Microsoft Teams, atau alat serupa untuk komunikasi dan kerja tim.
- b. **Keterampilan Pengelolaan Proyek Digital:** Kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, dan melacak proyek menggunakan alat manajemen proyek digital.

BAB

4

KULTUR ORGANISASI DALAM ERA DIGITAL

A. Membangun Budaya Inovasi

Membangun budaya inovasi di dalam organisasi, termasuk di dalamnya melibatkan sumber daya manusia (SDM), merupakan suatu pendekatan yang sangat penting dalam era bisnis yang terus berkembang. Budaya inovasi menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dihargai, diunggulkan, dan diimplementasikan. Berikut adalah langkah-langkah untuk membangun budaya inovasi yang melibatkan sumber daya manusia:

1. **Pemimpin sebagai Teladan.** Pemimpin organisasi harus menjadi contoh yang baik dalam hal inovasi. Mereka harus menunjukkan sikap terbuka terhadap ide-ide baru, siap untuk mengambil risiko, dan mempromosikan nilai-nilai inovatif.
2. **Memberdayakan Karyawan.** Menciptakan budaya inovasi melibatkan memberdayakan karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka. Pastikan bahwa karyawan merasa didengar, dihargai, dan memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan ide-ide mereka.
3. **Mengintegrasikan Inovasi dalam Strategi Bisnis.** Budaya inovasi harus terintegrasi dengan strategi bisnis. Setiap keputusan dan langkah yang diambil oleh organisasi harus mencerminkan komitmen terhadap inovasi.

BAB 5 | MANAJEMEN KINERJA DAN UMPAN BALIK REAL-TIME

A. Pendekatan Baru dalam Manajemen Kinerja

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan dunia bisnis, pendekatan baru dalam manajemen kinerja terus berkembang. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, fleksibilitas, dan responsivitas organisasi terhadap perubahan lingkungan. Beberapa pendekatan baru dalam manajemen kinerja yang umumnya diadopsi oleh organisasi modern melibatkan pendekatan yang lebih terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan individu. Berikut adalah beberapa pendekatan baru tersebut:

1. Pendekatan Berbasis Tujuan (Goal-Oriented)

- a. Pada pendekatan ini, fokus utama adalah pada penetapan dan pencapaian tujuan yang terukur dan terstruktur.
- b. Karyawan dan tim bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan kinerja mereka dievaluasi berdasarkan sejauh mana mereka mencapai tujuan tersebut.

2. Pendekatan Berorientasi Pengembangan (Development-Oriented)

- a. Manajemen kinerja tidak hanya dilihat sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja, tetapi juga sebagai sarana untuk pengembangan karyawan.
- b. Fokus pada identifikasi kebutuhan pengembangan individu, pelatihan, dan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi.

BAB 6

KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP DALAM ERA DIGITAL

A. Tantangan Keseimbangan Kerja-Hidup dalam Konteks Digital

Tantangan keseimbangan kerja-hidup dalam konteks digital merupakan fenomena kompleks yang muncul seiring dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi. Beberapa tantangan utama melibatkan perubahan cara kita bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan teknologi. Berikut adalah beberapa aspek kunci yang dapat dijelaskan terkait tantangan keseimbangan kerja-hidup dalam konteks digital:

1. Ketergantungan pada Teknologi:

- a. **Pro:** 1) Memungkinkan fleksibilitas dalam pekerjaan; 2) Mempercepat proses kerja dan produktivitas.
- b. **Kontra:** 1) Menyebabkan ketergantungan yang berlebihan pada perangkat digital; 2) Potensi kelelahan mental karena terus-menerus terhubung.

2. Batas Antara Kehidupan Pribadi dan Profesional Menjadi Kabur:

- a. **Pro:** 1) Memungkinkan akses mudah ke pekerjaan dari mana saja; 2) Mendukung kolaborasi tim yang efisien.
- b. **Kontra:** 1) Sulit memisahkan waktu kerja dan waktu istirahat; 2) Risiko kelelahan dan kelebihan bekerja.

3. Tekanan untuk Terus Terhubung:

- a. **Pro:** 1) Memungkinkan respons cepat terhadap perubahan dan permintaan; 2) Mendukung komunikasi global.

BAB

7

ETIKA DAN KEAMANAN DATA DALAM SDM DIGITAL

A. Privasi Data dan Hak Individu

Privasi data dan hak individu adalah dua aspek yang sangat penting dalam konteks pengelolaan informasi di dalam suatu organisasi. Ini mencerminkan tanggung jawab organisasi untuk melindungi data pribadi individu dan menghormati hak-hak yang melekat pada setiap orang. Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang kedua konsep tersebut:

1. Privasi Data

- a. **Definisi:** Privasi data mengacu pada hak individu untuk menjaga kerahasiaan, keamanan, dan kontrol terhadap informasi pribadi mereka.
- b. **Data Pribadi:** Ini mencakup informasi yang dapat dihubungkan dengan individu tertentu, seperti nama, alamat, nomor telepon, alamat email, informasi keuangan, atau identifikasi lainnya.
- c. **Perlindungan Privasi:** Organisasi memiliki tanggung jawab untuk melindungi data pribadi dari akses yang tidak sah, penggunaan yang tidak sah, dan potensi risiko keamanan lainnya.

2. Hak Individu

- a. **Hak Privasi:** Setiap individu memiliki hak untuk privasi dan keamanan informasi pribadi mereka. Ini mencakup hak untuk mengetahui bagaimana data mereka digunakan, hak untuk mengontrol penggunaan data, dan hak untuk meminta penghapusan data.

BAB 8

PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN BERKELANJUTAN

A. Pembelajaran Berkelanjutan di Era Digital

Pembelajaran berkelanjutan di era digital adalah konsep pendidikan yang menekankan pentingnya terus-menerus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) untuk tetap relevan dan kompetitif di dunia kerja yang terus berubah. Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan pembelajaran berkelanjutan di era digital untuk SDM:

1. Akses Mudah ke Informasi dan Sumber Belajar

- a. Dengan adanya teknologi digital, informasi dan sumber belajar dapat diakses dengan mudah melalui internet.
- b. Platform pembelajaran online menyediakan akses ke kursus, materi, dan instruktur dari seluruh dunia.

2. Kursus Online dan E-Learning

- a. Pembelajaran online memungkinkan SDM untuk mengikuti kursus dari mana saja dan kapan saja.
- b. Kursus online sering kali memiliki struktur yang fleksibel, memungkinkan pekerja untuk belajar tanpa harus meninggalkan pekerjaan mereka.

3. Pembelajaran Berbasis Teknologi

- a. Integrasi teknologi seperti kecerdasan buatan, analisis data, dan virtual/augmented reality dalam pembelajaran untuk meningkatkan pengalaman belajar.

BAB 9

TRANSFORMASI ORGANISASI DAN INOVASI BERKELANJUTAN

A. Proses Manajemen Perubahan dalam Era Digital

Proses manajemen perubahan dalam era digital memiliki karakteristik unik yang membutuhkan strategi yang cermat dan adaptasi cepat. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran kunci dalam membimbing organisasi melalui perubahan ini. Berikut adalah penjelasan tentang proses manajemen perubahan bagi SDM dalam era digital:

1. Penilaian dan Pemahaman Kebutuhan Perubahan

- a. **Analisis Tren Digital:** Memahami tren dan inovasi di bidang teknologi digital yang mungkin mempengaruhi industri dan organisasi.
- b. **Pemahaman Bisnis:** Memahami dampak potensial perubahan terhadap model bisnis dan proses operasional.

2. Komunikasi yang Efektif

- a. **Jelas dan Terbuka:** Komunikasi yang jelas dan terbuka tentang alasan perubahan, tujuan, dan dampaknya pada individu dan organisasi.
- b. **Media Digital:** Memanfaatkan alat-alat digital seperti intranet, email, dan platform kolaborasi online untuk menyebarkan informasi secara efisien.

3. Pengembangan Keterampilan Baru

- a. **Identifikasi Keterampilan Utama:** Menentukan keterampilan dan kompetensi baru yang diperlukan dalam era digital.

BAB 10

MASA DEPAN MANAJEMEN DAN SDM DALAM ERA DIGITAL

A. Tren Perkembangan dalam Manajemen dan SDM

Tren perkembangan dalam manajemen dan sumber daya manusia (SDM) dalam era digital mencakup berbagai perubahan dan inovasi yang dipicu oleh teknologi informasi dan transformasi digital. Beberapa tren utama yang dapat diidentifikasi dalam konteks ini melibatkan integrasi teknologi, perubahan dalam budaya kerja, penggunaan data untuk pengambilan keputusan, dan fokus pada pengembangan keterampilan manusia. Berikut adalah penjelasan lebih rinci:

1. Digitalisasi dan Automatisasi:

- a. *Manajemen*: Organisasi semakin mengadopsi teknologi untuk mengotomatisasi proses bisnis, meningkatkan efisiensi, dan memastikan kecepatan respons terhadap perubahan pasar.
- b. *SDM*: Penerapan teknologi untuk otomatisasi tugas-tugas rutin dalam manajemen SDM, seperti pemrosesan gaji, pelacakan kinerja, dan perekrutan.

2. Budaya Kerja Fleksibel:

- a. *Manajemen*: Terdapat pergeseran menuju model kerja yang lebih fleksibel, dengan lebih banyak organisasi yang menerima kerja jarak jauh atau kombinasi model kerja.
- b. *SDM*: Fokus pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alan Collins (2011). *The New HR Leader's First 100 Days: How to Start Strong, Hit the Ground Running & ACHIEVE SUCCESS FASTER As A New Human Resources Manager, Director or VP.*
- Ben Eubanks (2018). *Artificial Intelligence for HR: Use AI to Support and Develop a Successful Workforce.*
- Brigitte Tasha Hyacinth. *The Future of Leadership: Rise of Automation, Robotics and Artificial Intelligence*
- Cal Newport (2019). *Digital Minimalism: Choosing a Focused Life in a Noisy World*
- Dave Ulrich dan Knowledge@Wharton (2015). *The Rise of HR: Wisdom from 73 Thought Leaders*
- Deborah Waddill (2017). *Digital HR: A Critical Management Approach to the Digitization of Organizations.*
- Deborah Waddill dan Michael Rochelle (2018). *Digital HR: A Guide to Technology-Enabled Human Resources*
- Erik Brynjolfsson dan Andrew McAfee (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*
- Jacob Morgan (2014). *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization*
- Jacob Morgan (2017). *The Employee Experience Advantage: How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspaces they Want, the Tools they Need, and a Culture They Can Celebrate*
- Jon Younger dan Norm Smallwood (2016). *Agile Talent: How to Source and Manage Outside Experts*

- Katrina Collier (2019). *The Robot-Proof Recruiter: A Framework for the Impact of AI on Recruiting and HR*
- Larry D. Rosen (2012). *iDisorder: Understanding Our Obsession with Technology and Overcoming Its Hold on Us*
- Mike Losey, Dave Ulrich, dan Sue Meisinger (2015). *The Future of HR: 8 Strategies to Navigate Change and Create a Radically Different Future of Work*
- Nigel Guenole, Jonathan Ferrar, dan Sheri Feinzig (2017). *The Power of People: Learn How Successful Organizations Use Workforce Analytics to Improve Business Performance*
- Nicholas Carr (2010). *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains.*
- Pia-Maria Thoren (2017). *Agile People: A Radical Approach for HR & Managers (That Leads to Motivated Employees)*
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*
- Ravin Jesuthasan dan John Boudreau (2017). *Re-inventing Jobs: A 4-Step Approach for Applying Automation to Work*
- Roland Smart (2019). *The Digital HR Leader: How to Architect Human Experience Platforms for the Future*
- Sherry Turkle (2011). *Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*
- Shoshana Zuboff (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power.*
- Tomas Chamorro-Premuzic (2017). *The Talent Delusion: Why Data, Not Intuition, Is the Key to Unlocking Human Potential*

TENTANG PENULIS



Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.

Dosen Tetap Prodi Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra. Anggota IKABADRA. Lulus Magister Manajemen (S2) dan Doktor (S3) Program Pasca Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Pernah mengajar di Lembaga Pendidikan Komputer, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Universitas Mercu Buana (UMB), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), AKPER Karya Husada Yogyakarta. Aktif Penelitian Jurnal Nasional dan Internasional, Pengabdian kepada Masyarakat dan menulis buku literature. Saat ini menjabat Ketua Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (2021-2025) Universitas Janabadra, Yogyakarta.

TENTANG EDITOR



Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.GL.

Lulus Sarjana Teknik Industri (S.T.) tahun 2021 dan Magister Teknik Industri (M.T.) Program Pasca Sarjana (PS) tahun 2022, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Pengajar di Laboratorium Pemodelan dan Simulasi Industri, Prodi. Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia. Pemegang

Certified Great Leadership (C.GL).

Pengalaman prestasi yang telah dicapai, antara lain; *First Winner and Best Presentation Business Plan Competition* Perbanas Institute, *Second Winner LKTIN Metal Exist* Universitas Sultan Agung Tirtayasa, *Juara Harapan 2 LKTI AUC Bali* Universitas Pendidikan Ganesaha Bali, *Juara Harapan 1 Essay Compepetition "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Industri Jasa"* Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta, *Second Winner Industrial Paper and Action* Universitas Sumatera Utara, *Third Winner Business Plan Upcycle Product Fashion* Universitas Katolik Parahyangan, *Third Winner Eco-money Competition "Pengelolaan Sampah"*, *Juara Harapan 1 Competition of Indsutrial Engineering* Universitas Hassanudin Makassar, *Participant Asean Youth Conference* Kuala Lumpur Malaysia.