

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



PERSAINGAN KUALITAS

SDM MILENIAL DI ERA DIGITAL

Editor:

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

PERSAINGAN KUALITAS SDM MILENIAL DI ERA DIGITAL

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 Insutrial Engineering Universitas Hassanudin Makassar, Participant Asean Youth Conference Kuala Lumpur Malaysia.



eureka
media group
Anggota IKAPI
No. 225/UTE/2021

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

ISBN 978-623-151-989-4



9 786231 519894

PERSAINGAN KUALITAS SDM MILENIAL DI ERA DIGITAL

Dr. Drs. Danang Sunyoto, SH. SE. MM., C.B.L.D.M.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**PERSAINGAN KUALITAS
SDM MILENIAL DI ERA DIGITAL**

Penulis : Dr. Drs. Danang Sunyoto, SH. SE. MM.,
C.B.L.D.M.

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

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Leli Agustin

ISBN : 978-623-151-989-4

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, DESEMBER 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 : eurekaediaaksara@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

Selamat datang dalam perjalanan intelektual yang membawa kita melintasi dimensi yang tak terbatas dari persaingan kualitas sumber daya manusia milenial di era digital. Dalam dunia yang semakin terhubung dan berkembang pesat, peran kunci yang dimainkan oleh generasi milenial dalam mengelola, mengoptimalkan, dan mengarahkan sumber daya manusia menjadi semakin penting.

Buku ini, berjudul "Persaingan Kualitas Sumber Daya Manusia Milenial di Era Digital," mengajak pembaca untuk menjelajahi kompleksitas dan dinamika yang melibatkan talenta muda dalam menghadapi tantangan dan peluang di tengah revolusi digital. Dengan penekanan pada kualitas, bukan sekadar kuantitas, kami mengupas esensi dari persaingan yang tak terelakkan dalam perebutan sumber daya manusia berpotensi tinggi.

Melalui kumpulan wawasan, penelitian mendalam, dan pandangan praktis, buku ini tidak hanya bertujuan untuk memahami esensi persaingan kualitas, tetapi juga untuk memberdayakan para pemimpin, pengambil keputusan, dan para profesional sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan optimal generasi milenial.

Mari bersama-sama menjelajahi peta jalan menuju keunggulan kualitas sumber daya manusia milenial di era digital. Semoga buku ini memberikan inspirasi, pandangan baru, dan solusi praktis untuk menghadapi tantangan dan meraih peluang yang muncul dalam persaingan ini.

Yogyakarta, Desember 2023

Penulis

Danang Sunyoto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 PENGANTAR ERA DIGITAL	1
A. Latar Belakang Era Digital.....	1
B. Dampak Perubahan Teknologi Terhadap Dunia Kerja..	3
BAB 2 PROFIL SUMBER DAYA MANUSIA MILENIAL	5
A. Konsep Sumber Daya Manusia	5
B. Milenial dalam Konteks Kerja	6
C. Era Digital dan Transformasi Bisnis	8
D. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	10
E. Hubungan Antara Milenial, Era Digital, dan Kualitas SDM	12
BAB 3 DINAMIKA MILLENNIAL DI ERA DIGITAL	14
A. Karakteristik Generasi Millennial	14
B. Tantangan yang Dihadapi Millennial di Era Digital	16
C. Pengaruh Teknologi Terhadap Gaya Kerja Millennial 18	
D. Keterlibatan Millennial dalam Pembelajaran dan Pengembangan Profesional	20
E. Dampak Perubahan Sosial dan Budaya Terhadap Millennial	22
BAB 4 KETERAMPILAN YANG DIBUTUHKAN MILENIAL.25	
A. Keterampilan Teknis di Era Digital	25
B. Keterampilan Soft Skills yang Penting	27
C. Pembelajaran Seumur Hidup (Lifelong Learning)	29
D. Kreativitas dan Inovasi sebagai Aspek Kunci.....	31
E. Kesiapan Mental dan Emosional dalam Menghadapi Perubahan	33
BAB 5 PERSAINGAN KUALITAS SDM DI ERA DIGITAL37	
A. Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kualitas SDM.37	
B. Kompetensi yang Dibutuhkan dalam Era Digital	39
C. Strategi Perusahaan dalam Mengelola Kualitas SDM..	42
D. Tren dan Inovasi dalam Pengembangan SDM	44
E. Kebijakan dan Praktik Rekrutmen yang Efektif	47

BAB 6	PENINGKATAN KUALITAS SDM MELALUI	
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	51
	A. Peran Pendidikan dalam Membentuk Kualitas SDM..	51
	B. Program Pelatihan untuk Millennial di Era Digital	54
	C. Inovasi dalam Pendekatan Pendidikan dan Pelatihan	56
	D. Evaluasi Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan	59
	E. Studi Kasus Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan di Perusahaan	62
BAB 7	PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN	
	KUALITAS SDM.....	65
	A. Gaya Kepemimpinan yang Mendukung Pengembangan SDM.....	65
	B. Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi dan Pembelajaran	67
	C. Keterlibatan Pemimpin dalam Pengembangan Karier Millennial.....	70
	D. Tantangan Kepemimpinan dalam Menghadapi Perubahan Digital	72
	E. Etika Kepemimpinan dalam Konteks Persaingan SDM.....	75
BAB 8	IMPLEMENTASI TEKNOLOGI DALAM	
	MENINGKATKAN KUALITAS SDM.....	79
	A. Digitalisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	79
	B. Penggunaan Platform Online dalam Pengembangan Profesional	81
	C. Analisis Big Data untuk Pemetaan Keterampilan dan Kompetensi.....	84
	D. Kecerdasan Buatan dalam Seleksi dan Pengembangan Karyawan.....	86
	E. Tantangan Etika dalam Penerapan Teknologi pada SDM.....	89
BAB 9	TANTANGAN MASA DEPAN DAN	
	REKOMENDASI.....	92
	A. Antisipasi Tantangan Masa Depan dalam Pengelolaan SDM.....	92

B. Rekomendasi untuk Organisasi dalam Menghadapi Perubahan	95
C. Peran Pemerintah dan Lembaga Pendidikan	97
D. Kolaborasi Industri dan Stakeholder Terkait.....	100
BAB 10 STUDI KASUS DAN BEST PRACTICES	104
A. Studi Kasus Sukses Pengembangan SDM Milenial	104
B. Pelajaran dari Organisasi yang Gagal Adaptasi	106
C. Strategi Inovatif dalam Pengelolaan SDM	108
D. Keberlanjutan dan Relevansi Strategi Pengembangan	111
DAFTAR PUSTAKA.....	114
TENTANG PENULIS.....	116
TENTANG EDITOR.....	117

BAB

1

PENGANTAR ERA DIGITAL

A. Latar Belakang Era Digital

Latar belakang era digital memiliki dampak signifikan terhadap sumber daya manusia (SDM) di berbagai bidang. Transformasi digital telah mengubah cara bisnis, pendidikan, dan kehidupan sehari-hari berlangsung. Beberapa faktor utama yang menjadi dasar perubahan ini melibatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Berikut adalah beberapa poin penting dalam menjelaskan latar belakang era digital untuk sumber daya manusia:

1. Peningkatan Keterhubungan

- a. Era digital telah menciptakan dunia yang lebih terhubung. Komunikasi antarindividu dan organisasi menjadi lebih cepat dan mudah melalui berbagai platform digital seperti email, pesan instan, dan media sosial.
- b. Sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan komunikasi digital untuk berinteraksi dengan efektif dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung ini.

2. Transformasi Bisnis

- a. Bisnis di era digital semakin mengandalkan teknologi untuk proses operasional, manajemen data, analisis, dan pengambilan keputusan.
- b. Sumber daya manusia perlu beradaptasi dengan perubahan ini dengan mengembangkan keterampilan baru, termasuk pemahaman terhadap teknologi yang digunakan dalam konteks bisnis.

BAB 2

PROFIL SUMBER DAYA MANUSIA MILENIAL

A. Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) milenial merujuk pada generasi pekerja yang lahir antara awal 1980-an hingga pertengahan 1990-an hingga awal 2000-an. Generasi ini dikenal dengan sejumlah ciri khas dan nilai-nilai yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Berikut adalah beberapa konsep yang terkait dengan Sumber Daya Manusia milenial:

1. Teknologi dan Digitalisasi

Milenial tumbuh dalam era teknologi yang pesat, terutama internet dan media sosial. Oleh karena itu, mereka cenderung terampil dalam penggunaan teknologi dan beradaptasi dengan perubahan digital dengan cepat. Keterampilan ini bisa menjadi aset berharga dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung secara digital.

2. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Milenial cenderung menempatkan nilai pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Mereka mencari fleksibilitas dalam pekerjaan dan menghargai perusahaan yang mendukung konsep bekerja dari mana saja dan memberikan keleluasaan dalam waktu kerja.

3. Keterlibatan dan Tujuan

Milenial sering mencari pekerjaan yang memberikan makna dan tujuan. Mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan jika merasa bahwa mereka berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dan memiliki dampak positif.

BAB 3

DINAMIKA MILLENNIAL DI ERA DIGITAL

A. Karakteristik Generasi Millennial

Generasi milenial adalah kelompok demografis yang lahir sekitar pertengahan 1980-an hingga pertengahan 1990-an hingga awal 2000-an. Meskipun tidak ada batasan pasti mengenai tahun kelahiran generasi ini, karakteristik umum milenial mencakup sejumlah aspek yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Berikut adalah beberapa karakteristik umum dari generasi milenial:

1. Teknologi

Milenial tumbuh di era digital dan sering dijuluki sebagai "generasi teknologi." Mereka terbiasa dengan penggunaan teknologi, internet, dan media sosial sejak usia dini. Keterampilan teknologi mereka sering kali tinggi, dan mereka dapat dengan cepat mengadaptasi diri terhadap perubahan teknologi.

2. Optimisme dan Semangat

Generasi milenial sering kali dilihat sebagai generasi yang optimis dan penuh semangat. Mereka memiliki keyakinan bahwa mereka dapat membuat perubahan positif dalam dunia, dan banyak dari mereka terlibat dalam berbagai gerakan sosial dan upaya amal.

3. Nilai Keseimbangan Hidup dan Fleksibilitas

Milenial cenderung mencari keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Mereka menghargai fleksibilitas di tempat kerja dan mengejar cara hidup yang

BAB 4

KETERAMPILAN YANG DIBUTUHKAN MILENIAL

A. Keterampilan Teknis di Era Digital

Di era digital yang terus berkembang, keterampilan teknis menjadi semakin penting karena teknologi informasi dan komunikasi terus merajalela. Keterampilan teknis mencakup berbagai keahlian yang terkait dengan penggunaan perangkat lunak, hardware, jaringan, dan teknologi terkini. Berikut adalah beberapa keterampilan teknis yang khususnya penting dalam era digital:

1. Pemrograman dan Pengembangan Perangkat Lunak

Keterampilan pemrograman adalah salah satu yang paling fundamental dalam era digital. Pemahaman tentang bahasa pemrograman seperti Python, Java, JavaScript, atau C++ sangat diperlukan untuk mengembangkan aplikasi perangkat lunak dan solusi berbasis teknologi.

2. Analisis Data dan Ilmu Data

Dalam konteks big data, keterampilan analisis data dan ilmu data sangat dibutuhkan. Ini mencakup pemahaman statistik, machine learning, analisis prediktif, dan kemampuan untuk bekerja dengan alat-alat analisis data seperti Python, R, SQL, atau alat seperti TensorFlow dan Apache Spark.

3. Keamanan Informasi

Dalam menghadapi ancaman siber yang semakin meningkat, keterampilan keamanan informasi sangat penting. Ini mencakup pemahaman tentang keamanan

BAB 5

PERSAINGAN KUALITAS SDM DI ERA DIGITAL

A. Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kualitas SDM

Peran teknologi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) milenial sangat signifikan. Teknologi tidak hanya menjadi alat untuk memfasilitasi pekerjaan, tetapi juga memainkan peran dalam pengembangan pribadi dan profesional. Berikut adalah beberapa cara di mana teknologi dapat meningkatkan kualitas SDM milenial:

1. Pendidikan dan Pelatihan Online

Teknologi memungkinkan akses mudah ke platform pendidikan dan pelatihan online. Milenial dapat mengakses kursus, webinar, dan sumber belajar lainnya dari mana saja, meningkatkan kualifikasi dan keterampilan mereka.

2. Platform Pembelajaran Berbasis AI

Sistem pembelajaran berbasis kecerdasan buatan (AI) dapat memberikan pengalaman belajar yang disesuaikan. Mereka dapat menganalisis gaya belajar dan kebutuhan individu, memberikan materi yang sesuai, dan memberikan umpan balik secara instan.

3. Aplikasi Pengembangan Keterampilan

Aplikasi mobile dan platform online menyediakan alat untuk pengembangan keterampilan. Contohnya termasuk aplikasi untuk pembelajaran bahasa, pengembangan keterampilan manajemen waktu, atau pelatihan keterampilan interpersonal.

BAB 6

PENINGKATAN KUALITAS SDM MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

A. Peran Pendidikan dalam Membentuk Kualitas SDM

Pendidikan memainkan peran krusial dalam membentuk kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) milenial. Pendidikan tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter, sikap, dan keterampilan lunak yang diperlukan untuk berhasil dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari. Berikut adalah beberapa aspek peran pendidikan dalam membentuk kualitas SDM milenial:

1. Pembentukan Dasar Pengetahuan dan Keterampilan Teknis

Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan. Ini melibatkan pemahaman tentang konsep-konsep dasar, teori, dan aplikasi praktis dalam bidang studi masing-masing.

2. Pengembangan Keterampilan Kritis dan Analitis

Pendidikan membantu mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan analitis. Milenial diajarkan untuk mengevaluasi informasi, menyusun argumen, dan membuat keputusan yang berdasarkan pemikiran yang logis.

3. Pengembangan Keterampilan Kreatif dan Inovatif

Pendidikan mendorong pengembangan keterampilan kreatif dan inovatif. Ini mencakup kemampuan untuk berpikir di luar batas dan menghasilkan solusi yang unik untuk masalah.

BAB 7

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM

A. Gaya Kepemimpinan yang Mendukung Pengembangan SDM

Gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) milenial cenderung bersifat inklusif, memberikan arahan yang jelas, dan memfasilitasi pertumbuhan pribadi dan profesional. Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang umumnya efektif dalam mendukung pengembangan SDM milenial:

1. Kepemimpinan Kolegial (Collaborative Leadership)

Gaya kepemimpinan ini mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif dari seluruh tim. Pemimpin bekerja bersama dengan anggota tim untuk mengambil keputusan dan merencanakan strategi, menciptakan lingkungan di mana ide-ide dapat bermekaran, dan memberikan peran yang aktif dalam pengembangan SDM milenial.

2. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka memberikan visi yang inspiratif, memberdayakan karyawan untuk mengambil inisiatif, dan memberikan dukungan aktif dalam pengembangan keterampilan dan potensi karyawan.

3. Kepemimpinan Servant (Servant Leadership)

Gaya kepemimpinan ini menempatkan pelayanan kepada tim sebagai fokus utama. Pemimpin servant memprioritaskan kebutuhan dan pengembangan karyawan

BAB 8

IMPLEMENTASI TEKNOLOGI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM

A. Digitalisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Digitalisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) milenial mencakup penerapan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, keterlibatan karyawan, dan pengambilan keputusan dalam fungsi SDM. Berikut adalah beberapa aspek kunci digitalisasi dalam manajemen SDM yang berkaitan dengan milenial:

1. Rekrutmen dan Seleksi Digital

Pemanfaatan platform rekrutmen online, analisis data untuk menilai kecocokan kandidat, dan penerapan teknologi kecerdasan buatan (AI) untuk menyaring resume adalah bagian dari digitalisasi rekrutmen. Hal ini memungkinkan proses rekrutmen yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan organisasi.

2. Onboarding Digital

Onboarding digital melibatkan penggunaan aplikasi dan platform online untuk memudahkan proses penyambutan dan pelatihan awal bagi karyawan baru. Ini membantu mempercepat penyesuaian dan integrasi karyawan baru ke dalam lingkungan kerja.

3. Manajemen Kinerja Berbasis Digital

Sistem manajemen kinerja digital memberikan solusi untuk pelacakan kinerja, penetapan tujuan, dan umpan balik secara terus-menerus. Ini memungkinkan karyawan, termasuk milenial, untuk memiliki pemahaman yang lebih

BAB 9

TANTANGAN MASA DEPAN DAN REKOMENDASI

A. Antisipasi Tantangan Masa Depan dalam Pengelolaan SDM

Antisipasi tantangan masa depan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) milenial membutuhkan pemahaman mendalam tentang perubahan tren dan dinamika di dunia kerja. Beberapa tantangan yang mungkin muncul di masa depan dalam mengelola SDM milenial termasuk:

1. Perubahan Lingkungan Kerja

- a. Tantangan: Perubahan terus-menerus dalam lingkungan kerja, seperti adaptasi terhadap kerja jarak jauh, fleksibilitas waktu, dan dinamika tim yang berubah.
- b. Antisipasi: Pengelolaan SDM perlu mempersiapkan strategi dan kebijakan yang mendukung adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, termasuk memahami dan merespons kebutuhan dan preferensi milenial terkait fleksibilitas.

2. Keseimbangan Kerja-Hidup

- a. Tantangan: Peningkatan kesadaran terhadap keseimbangan kerja-hidup dan tantangan yang mungkin timbul dari penggunaan teknologi yang terus berkembang.
- b. Antisipasi: Pengelolaan SDM perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, mengelola beban kerja, dan memastikan bahwa karyawan memiliki dukungan yang cukup.

BAB

10

STUDI KASUS DAN BEST PRACTICES

A. Studi Kasus Sukses Pengembangan SDM Milenial

Contoh studi kasus sukses dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) milenial:

Perusahaan XYZ: Transformasi Karyawan Milenial

Latar Belakang: Perusahaan XYZ, sebuah perusahaan teknologi tinggi yang berfokus pada solusi inovatif, menyadari pentingnya mengembangkan dan mempertahankan karyawan milenial untuk tetap kompetitif di pasar yang terus berubah.

Tantangan:

1. Karyawan milenial cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pengembangan karir dan kebutuhan untuk terus belajar.
2. Perusahaan ingin menciptakan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif.
3. Adanya kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan teknologi yang relevan dengan cepat.

Strategi Pengembangan SDM:

1. Program Pelatihan Digital

Perusahaan mengimplementasikan program pelatihan online yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Ini mencakup kursus teknis, kepemimpinan, dan pengembangan keterampilan interpersonal.

2. Mentorship dan Kolaborasi Antar-Generasi

Membentuk program mentorship yang memasangkan karyawan milenial dengan pemimpin senior untuk mentransfer pengetahuan dan pengalaman. Ini juga

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2017). "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice." Kogan Page.
- Bersin, Josh. (2019). "Bersin by Deloitte Report: Global Human Capital Trends." Deloitte University Press.
- Davenport, Thomas H., Harris, Jeanne, & Shapiro, Jeremy. (2010). "Competing on Talent Analytics: The New Science of Winning." Harvard Business Press.
- Goleman, Daniel. (1995). "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ." Bantam Books.
- Gratton, Lynda, & Scott, Andrew. (2016). "The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity." Bloomsbury Publishing.
- Haryanto, Budi. (2019). "Milenial: Transformasi Sumber Daya Manusia di Era Digital." Penerbit Kompas.
- ManpowerGroup. (2018). "Millennial Careers: 2020 Vision – What Millennials Need to Succeed." ManpowerGroup.
- PwC. (2019). "Millennials at Work: Reshaping the Workplace." PricewaterhouseCoopers LLP.
- Rifkin, Jeremy. (2014). "The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism." St. Martin's Press.
- Schwab, Klaus. (2016). "The Fourth Industrial Revolution." Crown Business.
- Susanto, Rahmat. (2020). "Revitalisasi Sumber Daya Manusia: Tantangan dan Peluang di Era Digital." Penerbit Gramedia.
- Utama, Rika. (2017). "Membangun Organisasi yang Adaptif di Era Digital: Fokus pada Sumber Daya Manusia Milenial." Penerbit Mizan.

Wibowo, Agus. (2018). "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Milenial di Dunia Kerja Digital." Penerbit Erlangga.

World Economic Forum. (2018). "The Future of Jobs Report." World Economic Forum.

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.