

Editor :

Encep Saefullah, S.H., M.M., C.HRA., C.PHRM., C.BHCM., C.HCBP., BHRM., BHRBP
Mohamad Husni, S.E., M.AkDina Lalia Wati, S.E



TRANSFORMASI DIGITAL

DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DAMPAK DAN TANTANGANNYA

**Khaerul Anwar | Ombi Romli | Salapudin | Ika Pratiwi | Andi Hasryningsih Asfar
Fatari | Slamet Gunadi | Sabrawijaya | Sigit Auliana | Ihwan Satria Lesmana
Saripudin Saputra | Icin Quraysin**

TRANSFORMASI DIGITAL

DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DAMPAK DAN TANTANGANNYA

Buku **Transformasi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Dampak Dan Tantangannya** membahas tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berubah di era digital dan strategi serta implementasi yang dapat dilakukan dalam menghadapi perubahan tersebut. Buku ini ditulis oleh beberapa penulis yang ahli dalam bidang manajemen SDM dan teknologi. Buku ini dimulai dengan membahas tentang Peran Teknologi Dalam Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Kemudian, Buku Ini Membahas Tentang Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Era Digital, Membangun Budaya Kerja Melalui Platform Digital, Tantangan Privasi, Keamanan, Dan Kepatuhan Regulasi, Peningkatan Pengalaman Karyawan Melalui Platform Digital, Analitik Sumber Daya Manusia, Automatisasi Proses Hr, Training And Development Karyawan Di Era Digital, Penggunaan Kecerdasan Buatan (Ai) Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Fleksibilitas Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Kinerja Berbasis Digital Dan Perubahan Budaya Organisasi Dalam Transformasi Digital. Buku ini adalah sumber yang bermanfaat bagi para profesional dan akademisi yang tertarik dalam pengelolaan SDM di era digital. Buku ini juga dapat digunakan sebagai panduan praktis bagi para pemimpin bisnis yang ingin memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja SDM dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.



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

ISBN 978-623-128-043-3



TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: DAMPAK DAN TANTANGANNYA

Khaerul Anwar
Ombi Romli
Salapudin
Ika Pratiwi
Andi Hasryningsih Asfar
Fatari
Slamet Gunadi
Sabrawijaya
Sigit Auliana
Ihwan Satria Lesmana
Saripudin Saputra
Icin Quraysin



PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: DAMPAK DAN TANTANGANNYA

- Penulis** : Khaerul Anwar | Ombi Romli | Salapudin | Ika Pratiwi | Andi Hasryningsih Asfar | Fatari | Slamet Gunadi | Sabrawijaya | Sigit Auliana | Ihwan Satria Lesmana | Saripudin Saputra | Icin Quraysin
- Editor** : Encep Saefullah, S.H., M.M., C.HRA., C.PHRM., C.BHCM., C.HCBP., BHRM., BHRBP.
Mohamad Husni, S.E., M.Ak.
Dina Lalia Wati, S.E.
- Desain Sampul:** Ardyan Arya Hayuwaskita
- Tata Letak** : Salsabela Meiliana Wati
- ISBN** : 978-623-120-043-3

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: 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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya berupa ilmu, petunjuk dan pemahaman kepada penulis sehingga **BUKU TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: DAMPAK DAN TANTANGANNYA** ini telah dapat diselesaikan. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, semoga di Yaummil Hisab nanti kita semua sebagai ummatnya mendapatkan syafaatnya. Aamiin.

Buku ini disusun untuk memenuhi kebutuhan ekpresi dari olah pikir penulis dalam berkontribusi untuk pengembangan khazanah keilmuan. Buku ini juga menjadi sumber bacaan dan tambahan referensi bagi para dosen dan akademisi dalam kegiatan pembelajaran pada Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Strategik dan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik di lingkungan Perguruan Tinggi.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam buku ini untuk itu kritik dan saran terhadap penyempurnaan buku ini sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberi manfaat bagi semua pembaca dan para dosen secara khusus. Semoga pahala penulisan buku ini juga dilimpahkan kepada kedua orang tua, guru, dosen penulis yang telah mengajarkan ilmu yang penulis tuangkan dalam buku ini serta penulis buku dan artikel yang penulis pakai sebagai referensi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Serang, Desember 2023

Tim Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| BAB 1 PERAN TEKNOLOGI DALAM TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA | 1 |
| A. Pendahuluan..... | 1 |
| B. Manajemen SDM Digital..... | 2 |
| C. Transformasi Digital dan Dampaknya Terhadap SDM..... | 5 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 10 |
| TENTANG PENULIS | 11 |
| BAB 2 REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM ERA DIGITAL..... | 12 |
| A. Rekrutmen..... | 12 |
| B. Seleksi..... | 20 |
| C. Era Digital | 24 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 32 |
| TENTANG PENULIS | 33 |
| BAB 3 MEMBANGUN BUDAYA KERJA MELALUI PLATFORM DIGITAL..... | 35 |
| A. Fungsi Budaya Digital..... | 37 |
| B. Mengapa Anda Perlu Membangun Budaya Digital..... | 38 |
| C. Nilai-Nilai Budaya Digital..... | 39 |
| D. Bagaimana Membangun Budaya Digital di Perusahaan | 40 |
| E. Keterkaitan Budaya Digital Kehidupan Kerja dan Sosial..... | 43 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 45 |
| TENTANG PENULIS | 46 |
| BAB 4 TANTANGAN PRIVASI, KEAMANAN, DAN KEPATUHAN REGULASI PADA TRANSFORMASI DIGITAL..... | 47 |
| A. Pendahuluan..... | 47 |
| B. Tantangan dan Ancaman Keamanan Cyber di Era Revolusi Industri 4.0 di Indonesia | 50 |
| C. Kesiapan Indonesia dalam Keamanan Cyber | 61 |

| | |
|--|------------|
| D. Industri 4.0 dan Internet of Things (IoT)..... | 62 |
| E. Upaya Pemerintah | 64 |
| F. Revitalisasi Manufaktur | 66 |
| G. Solusi dan Kebijakan dalam Menghadapi Tantangan Keamanan Ciber di Indonesia..... | 68 |
| H. Penutup..... | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | 73 |
| TENTANG PENULIS..... | 75 |
| BAB 5 PENINGKATAN PENGALAMAN KARYAWAN MELALUI PLATFORM DIGITAL..... | 76 |
| A. Pendahuluan | 76 |
| B. Pengalaman Karyawan (<i>Employee Experience</i>)..... | 77 |
| C. Platform Digital : Menyatukan Karyawan dengan Teknologi..... | 78 |
| D. Pengalaman Karyawan Digital (<i>Employee Digital Experience</i>)..... | 81 |
| E. Bagaimana Platform Digital Meningkatkan Pengalaman Karyawan?..... | 85 |
| F. Kesimpulan..... | 89 |
| DAFTAR PUSTAKA | 90 |
| TENTANG PENULIS..... | 93 |
| BAB 6 ANALITIK SUMBER DAYA MANUSIA..... | 94 |
| A. Pendahuluan | 94 |
| B. Apa itu analisis SDM? | 95 |
| C. Menggunakan Data di HR | 96 |
| D. Beberapa Contoh Analisis SDM | 98 |
| E. Cara Memulai Analisis SDM..... | 99 |
| F. Bagaimana Analisis SDM Membentuk Bisnis? | 101 |
| G. Lembar Fakta Analisis | 102 |
| H. Kesimpulan..... | 102 |
| DAFTAR PUSTAKA | 103 |
| TENTANG PENULIS..... | 104 |
| BAB 7 AUTOMATISASI PROSES HR | 105 |
| A. Pendahuluan | 105 |
| DAFTAR PUSTAKA | 117 |
| TENTANG PENULIS..... | 118 |

| | |
|---|------------|
| BAB 8 TRAINING AND DEVELOPMENT KARYAWAN | |
| DI ERA DIGITAL | 119 |
| A. Pendahuluan..... | 119 |
| B. Pengertian <i>Training and Development</i> | 120 |
| C. Tujuan <i>Training and Development</i> Di Era Digital | 122 |
| D. Jenis-Jenis <i>Training</i> Karyawan Di Era Digital | 125 |
| E. Peranan <i>Training</i> dan Pengembangan pada Strategi Bisnis..... | 127 |
| F. Manfaat <i>Training</i> dan Pengembangan dalam Perusahaan..... | 130 |
| G. Kesimpulan..... | 131 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 133 |
| TENTANG PENULIS | 135 |
| BAB 9 PENGGUNAAN AI DALAM SDM..... | 137 |
| A. AI dalam Seleksi Karyawan | 137 |
| B. Pelatihan dan Pengembangan..... | 139 |
| C. Manajemen Kinerja | 140 |
| D. Manajemen Gaji dan Kompensasi | 142 |
| E. Manajemen Absensi dan Kehadiran..... | 143 |
| F. Manajemen Hubungan Karyaran | 144 |
| G. <i>Diversity and Inclusion</i> | 146 |
| H. Manajemen Waktu dan Penjadwalan..... | 147 |
| I. Analisis Data HR..... | 148 |
| J. Keamanan Data dan Privasi | 149 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 151 |
| TENTANG PENULIS | 158 |
| BAB 10 FLEKSIBILITAS KERJA DALAM MANAJEMEN | |
| SUMBER DAYA MANUSIA..... | 159 |
| A. Fleksibilitas Kerja, Tujuan dan Manfaatnya..... | 159 |
| B. Fleksibilitas Kerja, Etos Kerja, dan Stres Kerja..... | 161 |
| C. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Fleksibilitas Kerja..... | 163 |
| D. Merencanakan Fleksibilitas Kerja Sumber Daya Manusia untuk Efektivitas dan Efisiensi Organisasi . | 165 |
| E. Penutup | 167 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 168 |

| | |
|--|------------|
| TENTANG PENULIS..... | 169 |
| BAB 11 PENGELOLAAN KINERJA BERBASIS DIGITAL | 170 |
| A. Pendahuluan | 170 |
| B. Kinerja..... | 171 |
| C. Digital..... | 172 |
| D. Pengelolaan Kinerja dalam Transformasi Digital | 173 |
| E. Pendorong Era Digital Yang Memengaruhi Kinerja.. | 175 |
| F. Strategi Inovasi Pengelolaan Kinerja Berbasis Digital..... | 181 |
| G. Mengapa Pengelolaan Kinerja Berbasis Digital Diperlukan? | 185 |
| DAFTAR PUSTAKA | 188 |
| TENTANG PENULIS..... | 193 |
| BAB 12 PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI DALAM TRANSFORMASI DIGITAL..... | 194 |
| A. Pengertian Budaya Organisasi..... | 194 |
| B. Karakteristik Budaya Organisasi..... | 198 |
| C. Fungsi Budaya Organisasi | 200 |
| D. Perubahan Budaya Organisasi Dalam Transformasi Digital..... | 206 |
| E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perubahan Organisasi dalam Transformasi..... | 211 |
| DAFTAR PUSTAKA | 216 |
| TENTANG PENULIS..... | 218 |



**TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA: DAMPAK DAN TANTANGANNYA**

Penulis:

Khaerul Anwar

Ombi Romli, Salapudin

Ika Pratiwi

Andi Hasryningsih Asfar

Fatari

Slamet Gunadi

Sabrawijaya

Sigit Auliana

Ihwan Satria Lesmana

Saripudin Saputra

Icin Quraysin



BAB

1

PERAN TEKNOLOGI DALAM TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Transformasi digital saat ini sedang mempengaruhi cara kerja dan bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya. Hal ini menuntut manajemen SDM untuk beradaptasi dan menemukan cara untuk mengelola tim yang efektif dan produktif melalui teknologi.

Buku ini akan membahas:

1. Bagaimana manajemen SDM dapat mengatasi tantangan era digital dan memanfaatkan teknologi untuk membangun tim yang kuat dan inklusif.
2. Strategi rekrutmen digital, pelatihan dan pengembangan digital, manajemen kinerja digital, retensi karyawan digital, dan manajemen diversitas dan inklusi digital.
3. Cara memastikan bahwa data karyawan diperlakukan dengan aman dan etis.
4. Cara menciptakan budaya kerja yang inklusif dan positif melalui teknologi.

Buku ini merupakan sumber penting bagi manajer SDM, HR Professional, dan pemimpin organisasi yang ingin memastikan bahwa tim mereka siap menghadapi transformasi digital. Pandangan yang berwawasan luas akan diberikan tentang bagaimana manajemen SDM dapat memanfaatkan teknologi untuk membangun tim yang efektif dan produktif, serta bagaimana organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan yang diakibatkan oleh transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrohim, A., & Purwoko, B. (2022a). *Optimalisasi Pemasaran Hasil Tangkapan Ikan Nelayan Melalui Sarana Digital*.
- Abdurrohim, A., & Purwoko, B. (2022b). *The Effect Of Professional Competence, Motivation, And Discipline Of Work On Teacher Performance In High School Abpura District, Jayapura City*.
- Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. 22(2), 6
- Adinata, W. S. U. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship.
- Affandi, M. D., & Isniyati, H. (2019). *HIRARC sebagai Sistem Pengendalian Resiko Bahaya di Laboratorium Kesehatan Masyarakat Unnes*. Prosiding Seminar Nasional Kesehatan 2019.
- Auriga, L. (2018). *Drills & Exercises Annual Report 2017 EMSA Pollution Response Services*.
- Allen, J. P. (2019) *Digital Entrepreneurship*. 1st Edition. London, England: Routledge.
- Albarsyah. (2021). *Kompetensi SDM Di Era Digital*. <https://www.Topbusiness.id/53944/kompetensi-sdm-di-era-digital.html>. Dikutip pada tanggal 27 Februari 2023.
- Chaffey, D., Hemphill, T. And Edmundson-Bird, D. (2019) *Digital 1Business ePub eBook*. 7th ed. London, England: Pearson Education.
- Dalle, J., Akrim, A. & Baharuddin, B., 2020. *PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

TENTANG PENULIS



Khaerul Anwar, S.E.Sy., M.Si.

Lahir di Jakarta, 23 Desember 1992 merupakan putra ke - 1 dari 3 bersaudara. Adalah putra dari pasangan Bapak Misnan dan Ibu Ratu Bulkis. Beragama Islam, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Exclusive Gedong Kaloran Residence Cluster D blok D6 No 9 RT. 001 RW. 004 Kelurahan Serang, Kecamatan Serang, Kota Serang - Provinsi Banten. Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN Pulo Panjang, lulus pada tahun 2005, pendidikan menengah pertama di MTS Pondok Pesantren Modern Daar El-Qolam, lulus pada tahun 2008, pendidikan sekolah Menengah Atas di MA Pondok Pesantren Modern Daar El-Qolam, lulus pada tahun 2011, pendidikan S1 Sarjana Ekonomi Syariah, lulus pada tahun 2015, pendidikan S2 Magister Keuangan Syariah ITB Ahmad Dahlan, lulus pada tahun 2020. Saat ini berprofesi sebagai Dosen Tetap di Universitas Bina Bangsa. Khaerulanwarr312@gmail.com

BAB 2

REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM ERA DIGITAL

A. Rekrutmen

Aset yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam faktor produksi adalah sumber daya manusia, maka dari itu bagaimana sebuah perusahaan bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat ditentukan pertama dari matarantai perekrutan karyawannya. Karyawan adalah sebagai aset juga sebagai faktor produksi jangka panjang untuk sebuah perusahaan disepanjang zaman. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus berkomitmen memilih orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja sehingga memiliki dampak yang positif terhadap perusahaan kearah yang sesuai dengan harapan. Pada dasarnya setiap perusahaan ketika melakukan proses rangkaian rekrutmen, perusahaan tersebut tentu memiliki kriteria tersendiri yang harus dipenuhi oleh para calon karyawan, siapa yang sesuai dan masuk kriteria maka dia berhak menjadi karyawan perusahaan tersebut, juga sebaliknya. Maka dari itu para calon karyawan telitilah dalam melihat atau membaca informasi yang berkaitan dengan lowongan pekerjaan agar posisi skill atau kompetensi calon karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan sebuah perusahaan. **Secara umum rekrutmen merupakan sebuah** proses mencari serta menyeleksi secara terperinci semua calon karyawan untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang disediakan oleh perusahaan. **Dalam proses rekrutmen** karyawan dapat ditinjau dari beberapa hal, seperti pengalaman,

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Buku Seru
- Handoko, T Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua belas. Yogyakarta: BFFE
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Sembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada Indonesia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta CV
- Sofyandi, Herman. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu,
- Supomo, R dan Nurhayati, Ety. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya.

TENTANG PENULIS



Ombi Romli, S.E., S.Pd., M.M., C.HTP.

Lahir di Pandeglang, 25 Februari 1982. Pendidikan S1 Ekonomi Manajemen SDM di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten tahun 2008, Program S1 Pendidikan Ekonomi Akuntansi pada Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Persatuan Guru Republik Indonesia (STKIP PGRI Sukabumi). Pendidikan S2 Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta (2013). Pekerjaan di dunia Menengah yang pernah digeluti adalah 2006- 2007 menjadi Tutor Salemba Group Serang; 2008- 2009. Pengajar Bahasa Inggris SMP Khairul Huda Serang Banten; tahun 2006-2016 Pengajar Bahasa Inggris pada SMP YASMU Serang-Banten; tahun 2014 - 2016. Dosen STAI Assalamiah Banten; tahun 2015-2016 Pengajar IPS pada SMPIT Al-Ghifari Kota Serang Banten; sejak tahun 2015-Sekarang penulis berstatus Dosen Tetap Universitas Bina Bangsa Banten; dan tahun 2016-Sekarang Dosen STIH Painan Nasional. Penulis pernah bekerja sebagai karyawan General Affair PT. Risjad Brasali Site Merak Banten tahun 1998-2000; Staff SDIT Al-Izzah Serang tahun 2004-2005; sebagai Staff Front Office PT. Pendidikan Primagama Cabang Serang tahun 2006-2008; Staf Keuangan PT. Pendidikan Primagama Cabang Serang tahun 2008-2012; pernah sebagai Supervisor Keuangan PT. Primagama Banten 2012-2014; menjadi Manager PT. Primagama Rangkasbitung 2014-31 Oktober 2014 Kepala Sekolah SMP YASMU Kota Serang Banten tahun 2014- 2016. Pengalaman organisasi menjadi anggota MESS dari tahun 2016-sampai sekarang, Devisi ekonomi dan keuangan syariah pada ISEI 2020 sampai sekarang, Devisi bidang keuangan dan administrasi. Penulis tercatat sangat aktif dan produktif dalam mengikuti berbagai pelatihan, seminar ataupun pendidikan penunjang; penulis memiliki prestasi diantaranya; tahun 2007/2008 di nobatkan sebagai Mahasiswa Terbaik Peringkat Kedua; tahun

2008 dinobatkan sebagai Karyawan Terbaik Kategori Terajin; tahun 2011 dinobatkan sebagai karyawan terbaik/*Man Of The Year*; dan terakhir memperoleh penghargaan Penghargaan PANCAWARSA Pengabdian dari PT. Primagama Bimbingan Belajar tahun 2012. Saat ini penulis tinggal di Lingkungan Sukajadi, RT. 01/RW.11 Kelurahan Kagungan Kota. Serang Banten.

BAB

3

MEMBANGUN BUDAYA KERJA MELALUI PLATFORM DIGITAL

Digitalisasi bukanlah hal baru yang kita temukan dalam kehidupan sehari-hari. Perubahan dan kemajuan yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan secara langsung membuat teknologi berkembang semakin pesat, karena semakin banyak hal yang kita lakukan dapat dipermudah dengan adanya teknologi. Inilah yang membuat kata “digital” semakin akrab di telinga kita.

Fenomena digitalisasi tentunya tidak dapat terelakkan dalam dunia industri. Kini tidak terhitung banyaknya jumlah aktivitas bisnis yang sangat bergantung pada kemajuan teknologi, membuat perusahaan tidak hanya butuh untuk mampu merespon kebutuhan, tapi juga mampu bertahan bahkan berkembang dalam persaingan pasar. Semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya pergeseran pola pikir dan budaya ke arah digitalisasi, yang diekspektasikan tidak hanya menjadi faktor penting bertahan, namun juga menjadi yang membedakan mereka dari pelaku industri serupa.

Maka dari itu, transformasi digital dalam dunia kerja pertama kali dibangun melalui kultur yang mendukung adanya digitalisasi pada berbagai aktivitas bisnis yang dilakukan di dalamnya. Membangun kultur pun bukanlah hal yang dapat dilakukan dalam semalam. Semua perusahaan yang terlibat di dalam riset melihat adanya satu atau lebih karakteristik yang melekat dalam organisasi mereka, salah satunya adalah pola pikir. Melalui pola pikir yang relevan, kultur dapat dibangun dan dilestarikan sehingga transformasi digital dapat diwujudkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Berampu, L. T., & Sari, W. D. (2021). Human Resources Transformation in the Digitalization Professional Era in North Sumatera. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 135–146. <https://doi.org/10.15408/ess.v10i2.18477>.
- Branca, T. A., Fornai, B., Colla, V., Murri, M. M., Streppa, E., & Schröder, A. J. (2020). The challenge of digitalization in the steel sector. *Metals*, 10(2), 1–23. <https://doi.org/10.3390/met10020288>.
- Chirzin, M., Naim, N., Tirto, N., Mp, A., & Mereka, K. (2019). Literasi di Era Disrupsi. *Media Nusantara Creative*. Fataron, Z. (2020). Transformasi Budaya Organisasi di Era New Normal. *Lingkar Jateng*. <https://lingkarjateng.com/2020/11/12/transformasi-budaya-organisasi-di-eraneu-normal/>.
- Handayani, A. S. (2020). Humaniora dan Era Disrupsi Teknologi Dalam Konteks Historis. *E-PROSIDING SEMINAR NASIONAL PEKAN CHAIRIL ANWAR*, 1(1), 19–30. <https://doi.org/https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/19966>.
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Suma de Negocios*, 3(3), 123–127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>.
- Karasvirta, S., & Teerikangas, S. (2022). Change Organizations in Planned Change – A Closer Look Change Organizations in Planned Change – A Closer Look.

TENTANG PENULIS



Salapudin,

Lahir di Tegal, 14 April 1988, Penulis adalah Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bina Bangsa Banten. Penulis menyelesaikan Sarjana (S1) di Universitas Bina Bangsa Jurusan Akuntansi dan melanjutkan Pascasarjana (S2) di Universitas Bina Bangsa Jurusan Manajemen.

BAB

4

TANTANGAN PRIVASI, KEAMANAN, DAN KEPATUHAN REGULASI PADA TRANSFORMASI DIGITAL

A. Pendahuluan

Pada era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan percepatan transformasi digital, Indonesia seperti banyak negara lainnya menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dalam aspek privasi, keamanan, dan kepatuhan regulasi. Transformasi digital telah mengubah cara kita berinteraksi, bekerja, berbisnis, dan berkomunikasi. Di tengah percepatan transformasi digital, Indonesia, seperti negara-negara lain di seluruh dunia, tengah menghadapi serangkaian tantangan yang kompleks dan krusial terkait dengan privasi, keamanan siber, dan kepatuhan regulasi. Era Revolusi Industri 4.0 telah mengubah wajah kehidupan kita dengan mendorong adopsi teknologi digital yang inovatif. Ini memengaruhi cara kita berinteraksi, bekerja, berbisnis, dan berkomunikasi. Transformasi digital membuka peluang baru untuk efisiensi, pertumbuhan ekonomi, dan kemajuan sosial, namun, dibalik berbagai manfaat ini, muncul permasalahan serius yang harus diatasi.

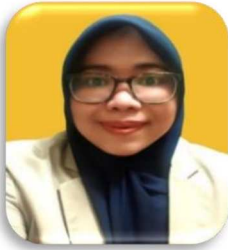
Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam transformasi digital ini adalah privasi data. Dalam konteks ini, data merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari individu, perusahaan, dan pemerintah dalam berbagai bentuk, termasuk data pribadi. Pertukaran dan analisis data menjadi bagian integral dari operasi bisnis dan pengambilan keputusan strategis. Data digunakan untuk menyempurnakan layanan,

DAFTAR PUSTAKA

- Gloria. 2019. *Kesiapan Keamanan Siber Indonesia di Era Revolusi Industri 4.0* diakses dari <https://www.ugm.ac.id/id/news/17376> kesiapan.keamanan.siber.indonesia.di.era.revolusi.industri.4 0, pada tanggal 10 Maret 2019 pukul 21.35 WIB.
- Marsudi, Almatius Setya dan Yunus Widjaja. *Industri 4.0 dan Dampaknya Terhadap Financial Technology serta Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia*. Ikraith Ekonomika, Vol.2, No.2, Bulan Juli. PPAK Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jl. Jendral Sudirman 51 Jakarta. Hlm. 8.
- Koran Jakarta. 2019. Perusahaan Mesti Punya Standar Digital Industri 4.0 diakses dari <http://www.koran-jakarta.com/perusahaan-mesti-punya-standar-digital-industri-4-0/> pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 22.49 WIB.
- Karyoto. 2019. *Ancaman Cyber Security di Era Industri 4.0 Bakal Semakin Beragam dan Masif*. Diakses dari <https://eksekutif.id/ancaman-cyber-security-di-era-industri-4-0-bakal-semakin-beragam-dan-masif/>. Pada tanggal 17 Maret 2019, pukul 18.59 WIB.
- Suparjono. 2019. *Revolusi Industri 4.0 dan Dampak terhadap Sumber Daya Manusia*. Diakses dari : <https://www.kompasiana.com/suparjono46018/5b3fa2fecaf7db4f2b538085/revolusi-industri-4-0-dan-dampak-terhadap-sumber-daya-manusia>. Pada tanggal 20 maret 2019, pukul 22.39 WIB.
- Prasetyo, Hoedi dan Wahyudi Sutopo. 2018. *Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset*. J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri, Vol. 13, No. 1, Januari 2018. Hlm 18.
- Yahya, Muhammad. 2018. *Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia*. Orasi Ilmiah Professor bidang Ilmu Pendidikan Kejuruan Universitas Negeri Makassar Tanggal 14 Maret 2018.

- Librianty, Andina. 2019. *Ini 3 Tantangan Keamanan Siber di Industri 4.0*. Diakses dari <https://www.liputan6.com/tekno/read/3689405/ini-3-tantangan-keamanan-siber-di-industri-40>, tanggal 19 Maret 2019, Pukul 18.40 WIB.
- Kementerian Perindustrian. 2019. *Making Indonesia 4.0 Strategi RI Masuki Revolusi Industri ke-4*. Diakses dari <http://www.kemenperin.go.id/artikel/18967/Making-Indonesia-4.0:-Strategi-RI-Masuki-Revolusi-Industri-Ke-4>, pada tanggal 22 Maret 2019, pukul 17.45 WIB
- Rahmani, Aziz. 2019. *Information Warfare and Cyber Security*. Materi Sekolah Keamanan Nasional, Universitas Bhayangkara Jakarta, Puskamnas Ubhara Jaya, 3 Januari 2019.

TENTANG PENULIS



Ika Pratiwi

Lahir di Nganjuk, 6 November 1985 merupakan putri ke - 1 dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Kemad Karno dan Ibu Salbiyah. Sudah menikah dengan Eko Setiawan, mempunyai dua anak Akilah Vivian dan Yanuar Aditya. Beragama Islam, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Puri Serang Hijau Blok G3 No 6 RT. 06 RW. 15 Kelurahan Banjarsari Kec. Cipocok Jaya Kota Serang. Jenjang pendidikan SDN Sukorejo 1 Tahun 1997, SMPN 4 Nganjuk Tahun 2000, SMAN 1 Gondang, Nganjuk Tahun 2003, S1 Universitas Negeri Surabaya Tahun 2007, S2 Universitas Bina Bangsa Tahun 20221. Pengalaman kerja Margie School jabatan Guru Bidang Studi Tahun 2007-2012, Bimbingan Belajar GAMA UI jabatan Manager Cabang Tahun 2012-2015, STIE Bina Bangsa jabatan Dosen Pengampu Mata Kuliah Tahun 2013-2015, SIT Bina Bangsa jabatan Kabid Yayasan Tahun 2015-sekarang, Universitas Bina Bangsa jabatan Dosen Tetap Tahun 2021-sekarang. Email penulis ikapratiwix0s@gmail.com.

BAB 5

PENINGKATAN PENGALAMAN KARYAWAN MELALUI PLATFORM DIGITAL

A. Pendahuluan

Pada era digital yang terus berkembang pesat saat ini, peran teknologi telah merasuki hampir setiap aspek kehidupan manusia, termasuk dunia kerja. Salah satu tren yang semakin mendominasi dalam lingkungan kerja adalah pemanfaatan platform digital untuk meningkatkan pengalaman karyawan. Dalam dunia yang terus berubah dengan cepat, organisasi yang cerdas menyadari bahwa investasi dalam pembaruan teknologi dan platform digital bukan lagi pilihan, melainkan kebutuhan yang mendesak.

Pengalaman karyawan, atau sering disebut sebagai "employee experience," adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi, dan berdaya saing. Dengan adanya platform digital, perusahaan dapat menyediakan solusi yang inovatif untuk mengoptimalkan pengalaman karyawan mereka. Ini tidak hanya mencakup kemudahan akses informasi, tetapi juga menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan.

Penggunaan platform digital dalam konteks pengalaman karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk manajemen sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, komunikasi internal, dan banyak lagi.

Platform digital memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi penting dan berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa batasan geografis. Ini memungkinkan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Angelita Nauli Panggabean. Pengalaman Digital Karyawan Terhadap Peningkatan Efektivitas Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19- 2301950881 - LB21 E-Business Strategy and Implementation.
- Daud, Siti Rohana, et al. "Digital Employee Experience (DEX)." *Insight Journal* (2021).
- De'. R., Pandey, N., & Pal, A. (2020). Impact of digital surge during Covid-19 pandemic: A viewpoint on research and practice. *International Journal of Information Management*. Vol. (55).
- Fauziah, N. N., & Wahyuningtyas, R. (2020). Studi Kasus Pada Pt. Indonesia Power Upjp Kamojang) *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online*. Nida Nur Fauziah,1(9), 1378-1392.
- Geliskhanov, I. (2018). Digital platform: A new economic institution. *Quality-Access to Success Journal*, 19(S2), 20-26.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF : Yogyakarta
- Harian Mistard. 2023. Pengalaman Digital jadi Keinginan Karyawan Muda dalam Bekerja. Diakses pada tanggal 5 Oktober 2023 pukul 10.43. Wib. <https://mistar.id/edukasi/pengalaman-digital-jadi>
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hein, Andreas, et al. "Digital platform ecosystems." *Electronic markets* 30 (2020): 87-98.
- Hendro Wijayanto dan Paulus Harsadi, 2023. https://eprints.sinus.ac.id/780/1/Modul_Transformasi_Digital.pdf hal.2
- Hida Syahchari, D., Saroso, H., Sudrajat, D., Grace Herlina, M., & W Jordaan, H. K. (n.d.). *The Influence Of Digital Employee*

Experience And Employee Agility: Do They Boost Firm's Effectiveness?

- I.Z. Geliskhanov, T.N. Yudina, A.V. Babkin, Digital platforms in economics: essence, models, development trends, St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics, 11 (6) (2018) 22-36. DOI: 10.18721/JE.11602
- Ilham, Muhammad (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. Jurnal Magister Manajemen. Universitas Mataram. JMM Unram. Volume 11 - Issue 1 - Februari 2022 Print ISSN: 2621-7902 Online ISSN: 2548-3919
- Kane, G. (2019). The technology fallacy: how people are the real key to digital transformation. MIT Press, Boston, MA.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). Jurnal Manis, 2(1), 1-10. Retrieved from <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>
- Ludite, J., 2018. The Digital Employee Experience Engagement Paradox : Futureproofing Retention Practice : Theory, Research and Practice, Cranfield University.
- Osipov, Y. M., Yudina, T. N., & Geliskhanov, I. Z. (2018). Cifrovaja platforma kak institut jepohi tehnologicheskogo proryva. Digital platform as an institution of the era of technological breakthrough ") Journal "Economic strategies", Moscow: Institute for economic strategies of the Russian Academy of Sciences.Priatna, Dadang, Et Al. "Pengaruh Efektivitas Platform Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang." Jrpa-Journal Of Regional Public Administration 7.2 (2022): 95-103.
- Rahmawati, N. H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen,5(4),1-15.

Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 2(02), 148-160.

Tamara, D., Maharani, A., & Mulianita, D. 2022. Kemampuan Digital, Pengalaman Karyawan dan Produktivitas Karyawan di Sektor Perbankan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3).

TENTANG PENULIS



Andi Hasryningsih Asfar

Penulis adalah Dosen Tetap Universitas Bina Bangsa (UNIBA) Banten sejak tahun 2014, saat ini sebagai Kepala Sekertariat Rektorat Universitas Bina Bangsa, dan sudah mendapatkan sertifikasi dosen pada tahun 2016. Buku yang pernah ditulis dan diterbitkan adalah Ekonomi Internasional (Terbit Mei 2021), Tekhnopreneurship: Solusi Kesejahteraan Banten (Book Chapter) (Terbit Oktober 2019), Reduksi Buta Aksara (Terbit September 2022), Olah Potensi Limbah Kulit Kacang Tanah Kombinasi Sekam Padi (Terbit Mei 2022), Pengembangan Inovasi Produk (Terbit Oktober 2022), Pengantar Manajemen (Book Chapter) (Terbit Juni 2023), Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Book Chapter) (Terbit Juni 2023), MSDM Pada Perusahaan Berbasis Digital (Book Chapter) (Terbit Juli 2023). Keikutsertaan penulis dalam organisasi profesi, diantaranya Pengurus Ikatan Dosen Republik Inonesia (IDRI) Provinsi Banten, dan Anggota Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), Email aktif; andihasryningsih@gmail.com

BAB 6

ANALITIK SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia terangkum menjadi satu dalam sebuah manajemen sumber daya manusia. Menurut Wijayanto, (2012:249) manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi pengelolaan yang terkait dengan proses kegiatan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan. Marihot Tua dalam Sunyoto & Danang (2012:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai, mengembangkan, memotivasi dan memelihara tempat kerja agar berkinerja tinggi dalam organisasi. Berdasarkan beberapa definisi yang dijabarkan, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengukur dan pendorong bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan dalam berbagai bentuk fungsi kegiatan yang meliputi, perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia serta memelihara tempat kerja untuk kinerja yang maksimal serta didukung dengan perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi atau penghargaan, dan keselamatan kerja pada karyawan (Cahya et al., 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230-242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>.
- Darker, A. (1987). Total quality control. *SAE Technical Papers, IV* (2), 128-143. <https://doi.org/10.4271/871263>.
- Kusumawardhani, F., & Muanas, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Laporan Keuangan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 8(2), 137-146. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v8i2.372>.

TENTANG PENULIS



Fatari, S.E., M.M.

Lahir pada tanggal 7 November 1975 di Padang Cermin, Lampung Selatan Provinsi Lampung, anak Kedua dari Tiga bersaudara. Tempat tinggal sekarang di Jl. KH. Sibromalisi No. 12 RT. 05/01 kelurahan Citangkil kecamatan Citangkil kota Cilegon Provinsi Banten Kode Pos 42441, Telpon rumah 0254-382782 *Hand Phone* 087773127555, 085280088855 alamat email:fatari.binabangsa@gmail.com,

kepegawaian.uniba@gmail.com. Riwayat Pendidikan dimulai dari SDN 3 Sukarame, Padang Cermin, Lampung Selatan, MTs dan MA Al-Khairiyah Pabuaran Rawaarum Cilegon, S1 STIE Al-Khairiyah Cilegon (2010), S2 MM Universitas Pancasila Jakarta (2014), Doktor Ilmu Manajemen (DIM) Universitas Terbuka UPBJJ Serang tahun 2021 (*On Going*). Tahun 2015-sekarang sebagai Dosen tetap di Universitas Bina Bangsa, di struktural saat ini sebagai Kepala Bagian SDM Biro Umum, SDM dan Sarpras Universitas Bina Bangsa. Keikutsertaan dalam organisasi profesi, anggota Ikatan Dosen Republik Indonesia (IDRI) Banten, anggota Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), anggota Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), pengurus dan anggota Persatuan Dosen Manajemen Indonesia (PDMI) Wilayah Jabar dan Banten. Buku yang sudah diterbitkan; Pengantar Manajemen (CV. AA. RIZKY, 2018), Manajemen Koperasi dan UMKM (CV. AA. RIZKY, 2019), Buku Abstrak Seminar Nasional Revolusi Industri 4.0, (STIE Galileo Batam), Antologi SDM Banten Unggul (Bintang Sembilan Visitama), Antologi "Jadi Penulis Siapa Takut" (Bintang Sembilan Visitama), Buku Ajar Kewirausahaan Berbasis Teori (CV. AA. RIZKY, 2020), Dosen Dan Mahasiswa Mengabdikan Untuk Masyarakat (CV. AA. RIZKY, 2021), Desa Menjadi Unggul Di Society 5.0 Dengan Adaptasi Digital, (Yayasan Education & Social Senter, 2021), Book Chapter Meningkatkan Kepuasan Manajemen Pemasaran; Konsep & Studi Kasus (CV. AA. RIZKY, 2021).

BAB

7

AUTOMATISASI PROSES HR

A. Pendahuluan

Automatisasi, dapat diartikan sebagai penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin yang secara otomatis dapat melakukan dan mengatur pekerjaan, sehingga tidak memerlukan lagi pengawasan yang perlu dilakukan oleh manusia, sedangkan pengertian otomatis adalah secara otomatis, dapat bekerja sendiri.

Otomasi berasal dari kata “otomatisasi” yang dapat diartikan sebagai sebuah cara pengerjaan tanpa perlu banyak sumber daya manusia dan dengan proses yang jauh lebih cepat, produktif, efisien, dan juga minim tingkat kesalahan.

Automation atau otomatisasi tak jarang mengundang ketakutan dan menghantui sebagian orang, karena mereka khawatir, dengan teknologi ini akan membuat mereka terpinggirkan atau tersingkirkan karenanya. Namun sebaliknya, ada pula yang menyambut gembira inisiatif untuk automasi pekerjaan, karena kerap kali otomatisasi justru menjadi katalisator sarana menuju kearah perubahan yang positif.

Otomasi adalah suatu teknologi dimana proses atau prosedur dilakukan tanpa atau dengan bantuan manusia. Otomasi merupakan teknologi yang mengaplikasikan mekanika, elektronika, dan sistem berdasarkan komputer untuk mengoperasikan dan menjalankan operasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Blasius Sudarsono. 2006. *Antologi Kepustakawanan Indonesia*, Jakarta: Pengurus Pusat Ikatan Pustakawan Indonesia.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). (P. Rahayu, Penerj.) Jakarta: PT Indeks.
- F. Ebel and S. Idler, *Fundamentals of Automation Technology*, R. Pittschellis, Ed., Denkendorf: Festo Didactic GmbH, 2008. L, R. dkk. (2013). *Undang - Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*. Dunia Cerdas Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pathania, D. K., Nag, A. K., & Pathak, A. D. (2011). Effectiveness Of Performance Appraisal System Of Insurance Sector – A Study Of Himachal Pradesh. *Business Review (GBR)* , 19-23.
- Purnomo, Hari. 2004. *Pengantar Teknik Industri*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ricy W. Griffin dan Ronald J. Ebert. 2006. *Business Terj.* Sita Wardhani, Ed.VIII. Jakarta: Erlangga.
- Sastra Djatmika dan Marsono. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Djambatan. 1984.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihotang, C. N. (2017). Perancangan Sistem Informasi Penggajian PT. Dwi Sarana Abadi Berbasis Web Menggunakan PHP dan MySQL. 1-14.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Kisah Sukses Para Kampiun SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

TENTANG PENULIS



Slamet Gunadi, S.T., M.M.

Penulis adalah dosen di beberapa Perguruan Tinggi di wilayah Cilegon dan Serang sejak tahun 1995. Jabatan fungsional adalah Asisten Ahli. Selain sebagai dosen, penulis juga aktif sebagai karyawan di PT. Krakatau Steel, dari tahun 1983 - 2014. Pengalaman sebagai karyawan pernah menduduki jabatan sebagai programmer, systems analyst, auditor komputer, kepala dinas pemeriksaan komputer, terakhir sebagai chief.eng. infrastructure. Pelatihan komputer diperoleh di IBM, Metrodata, Be Logic, PT. SSS dan beberapa lembaga pendidikan komputer di Jakarta. Pelatihan audit komputer diperoleh di BePeKa, dan beberapa lembaga pendidikan di Jakarta. Pelatihan di luar negeri pernah didapat di Malaysia, Singapura, Bangkok dan Korea, untuk bidang komputer maupun audit. Sertifikat QIA (*Qualified Internal Auditor*), sudah didapat. Matakuliah yang pernah diampu penulis di kelompok Teknik, Manajemen, Komputer dan Pendidikan SD dan PAUD.

BAB

8

TRAINING AND DEVELOPMENT KARYAWAN DI ERA DIGITAL

A. Pendahuluan

Sumber Daya manusia sebagai subjek dalam manajemen memiliki tanggung jawab besar bahkan SDM secara totalitas yang berada dalam suatu organisasi harus mengetahui, memahami serta menghayati dan secara bersama-sama berupaya mewujudkan visi, misi dan strategi organisasi, menguasai dan mencapai tujuan organisasi, melalui memahami kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing secara individu, maka diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Di Negara maju, seperti Jepang, Jerman dan Amerika Serikat, sumber daya manusia yang memiliki keahlian serta memiliki loyalitas tinggi akan lebih dihargai daripada yang tidak memilikinya.

Oleh karenanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dipelihara, ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya, diperbaiki sikapnya agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sebaik apapun visi, misi strategi, tujuan dan sasaran suatu organisasi perusahaan, bila yang melaksanakannya sumber daya manusianya tidak profesional, maka hasilnya tidak akan sesuai harapan perusahaan.

Proses training dan pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point dimana organisasi/perusahaan ingin meningkatkan dan mengembangkan skills knowledge dan

TENTANG PENULIS



Sabrawijaya

Lahir 08 Februari 1963 di Bojong, Kabupaten Pandeglang. Pendidikan Dasar di SD Negeri Cimoyan lulus pada tahun 1975, melanjutkan Pendidikan Diniyah Menes Pandeglang lulus tahun 1979, setelah itu Pendidikan MTS. Menes Pandeglang lulus tahun 1982. Kemudian melanjutkan ke Madrasah Aliyah Negeri Serang lulus tahun 1985. Pada tahun 1985, melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi pada IAIN "SGD" Serang, dengan Jurusan Peradilan Agama lulus tahun 1990, kemudian Pendidikan S2 di STIE Budi Luhur Jakarta dengan Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Lulus Tahun 2002. Penulis menikah dengan Dra. Hj. Suhayati, M.Si pada tahun 1988, dan dikarunia anak sebanyak 9 (Sembilan) orang dengan anak Pertama Nihayatul Mujtahidah, anak kedua Ahmad Zahrawani, Anak Ketiga Anis Khairunisa, Anak Keempat Muhammad Khudaefi, anak kelima Mikael Tirtakusuma, anak keenam Ikrimah, ketujuh Fatimatu Zahra, anak kedelapan Syifa Sobriani, anak kesembilan Salba Sabira. Adapun aktivitas dalam organisasi penulis bahwa Pada tahun 1983-1984, penulis sebagai Wakil Ketua Osis Madrasah Aliyah Negeri Serang, dan pada tahun 1987-1988, sebagai SEMA IAIN "SGD" Serang. Pada tahun 1987-1989 sebagai Wakil Ketua IMM Serang. Pada tahun 1990-1995, sebagai Ketua Kosgoro Kecamatan Bojonegara. Pada tahun 2000-2010, sebagai Ketua DPC HNSI Kabupaten Serang. Pada tahun 2010-sekarang, sebagai Ketua DPD HNSI Provinsi Banten. Pengalaman kerja penulis adalah sebagai Kepala Desa Argawana Kecamatan Bojonegara pada tahun 1992-1999, dan pada tahun 1999-2003 bekerja di PT. Tambang Batu Cikubang. Pada tahun 2003-2006 bekerja di PT. Dermaga Teluk Banten. Pada Tahun 2006-2013 bekerja di PT. Diasraya Shipyards. Selanjutnya Pada tahun 2009-2014 sebagai Anggota DPRD Provinsi Banten dan Pada Tahun 2015-sekarang sebagai Dosen NIK/NIDN. 16010015/0408026301 pada STIE Bina Bangsa yang sekarang menjadi Universitas Bina Bangsa sebagai Pengampu Mata Kuliah Pengantar Bisnis dan Manajemen

Sumber Daya Manusia. Penulis juga masuk dalam anggota Ikatan Dosen Republik Indonesia (IDRI) Banten tahun 2019. Karya ilmiah yang dihasilkan penulis berupa Pengabdian Kepada Masyarakat DPD HNSI Provinsi Banten dengan judul penelitian Pembuatan Proposal untuk Permohonan Bantuan Dana Pada Masyarakat Nelayan di Lingkungan Pelabuhan Karangantu Kecamatan Kasemen, Kota Serang Provinsi Banten Tahun 2018 dan penelitian kedua dengan Judul Pemberdayaan Masyarakat Nelayan di Pelabuhan Karangantu Kabupaten Kasemen, Kota Serang, Provinsi Banten Tahun 2019, dan Penelitian Ketiga dengan judul Kajian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan terhadap Sikap Nelayan di Kabupaten Serang Provinsi Banten Tahun 2019. Menulis buku ajar Pengantar Bisnis tahun 2019 dan buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2020.

BAB 9 | PENGGUNAAN AI DALAM SDM

Penggunaan AI dalam HRM dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, juga perlu diingat bahwa perlu adanya transparansi, etika, dan kebijakan yang kuat dalam mengelola data pribadi karyawan dan memastikan keadilan dalam pengambilan keputusan HR yang didukung oleh AI.

Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence, AI*) telah mengubah cara Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management, HRM*) beroperasi dan berinteraksi dengan karyawan mulai dari proses Perekrutan dan Seleksi Karyawan, Pelatihan dan Pengembangan, Personalisasi Pelatihan, Manajemen Kinerja, Evaluasi Kinerja Otomatis, Prediksi Keluar Karyawan, Manajemen Gaji dan Kompensasi, Manajemen Absensi dan Kehadiran, Pencatatan Kehadiran Otomatis, Manajemen Hubungan Karyawan. *Diversity and Inclusion (D&I)*, Mengidentifikasi Bias, Manajemen Waktu dan Penjadwalan, Analisis Data HR, Keamanan Data dan Privasi,

A. AI dalam Seleksi Karyawan

Penerapan Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence, AI*) dalam seleksi karyawan merupakan salah satu aspek penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia (*HRM*) yang mendapatkan banyak perhatian. AI digunakan untuk membantu perusahaan dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan dengan lebih efisien. Berikut adalah penjelasan rinci

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). "The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era." Oxford University Press)
- Azizipour, R., & Balcik, B. (2013). "A bi-objective integrated model for the scheduling of nurses in the emergency department." *Computers & Operations Research*, 40(9), 2256-2268)
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). "Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462)
- Bogicevic, J., Cerjan, J., & Rasic, D. (2012). "Employee computer usage monitoring as an enhancement of contemporary human resource management." *Journal of Information and Organizational Sciences*, 36(1), 61-73)
- Bhatia, S., & Sharma, D. K. (2018). "Role of emotional intelligence in organizational commitment and job satisfaction: An empirical study." *Management Decision*, 56(4), 782-797)
- Bleda, A. L., & Mills, A. M. (2017). "AI and HRM: A new approach to matching people with organizations." *Business Horizons*, 60(6), 839-844).
- Cardy, R. L., & Dobbins, G. H. (1994). "Performance appraisal: Alternative perspectives." South-Western Pub)
- Cech, E. A., Blair-Loy, M., & Flores, A. R. (2019). "Women in academic science: A changing landscape." *Psychological Science in the Public Interest*, 20(3), 120-145)
- Chen, J., & Gan, H. (2017). "The influence of attendance pattern on student achievement in a flexible learning environment." *Journal of Educational Technology & Society*, 20(2), 61-73)
- Cox, T. (1994). "Cultural diversity in organizations: Theory, research, and practice." Berrett-Koehler Publishers)

- Choi, Y. H., & Oh, S. Y. (2019). "Effects of chatbot's conversational depth and users' cognitive style on word-of-mouth intentions." *Computers in Human Behavior*, 98, 69-78).
- Denisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2006). "Performance appraisal, performance management and improving individual performance: A motivational framework." *Management Decision*, 44(1), 3-17)
- Dastin, J. (2018). "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women." *Reuters*)
- DeShon, R. P., & Gillespie, J. Z. (2005). "A motivated action theory account of goal orientation." *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1096-1127).
- Dhar, R. L. (2016). "Data science and prediction." *Communications of the ACM*, 59(7), 78-87).
- Fisher, J., & Obermayer, A. M. (2015). "The effects of overtime on employee performance." *Work*, 50(2), 283-291)
- Fritzsche, A. L., Hong, J. Y., & Zhu, C. (2019). "Good vibes only: The effect of organisational culture on collective consumption of information on enterprise social media." *Behaviour & Information Technology*, 38(9), 936-951)
- Green, J., & Benassi, P. (2019). "General Data Protection Regulation (GDPR) and the future of human resource management." In *International Conference on Human Interaction and Emerging Technologies* (pp. 32-41))
- Gerhart, B., & Milkovich, G. T. (1990). "Organizational differences in managerial compensation and financial performance." *Academy of Management Journal*, 33(4), 663-691)
- Gerhart, B., Rynes, S. L., & Fulmer, I. S. (2009). "Pay and performance: Individuals, groups, and executives." *Academy of Management Annals*, 3(1), 251-315)

- Graham, J. W. (1986). "Principled organizational dissent: A theoretical essay." *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-52)
- Gordon, L. A., Loeb, M. P., Lucyshyn, W., & Sohail, T. (2009). "Information security management: History and practice." *IEEE Security & Privacy*, 7(6), 82-85)
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). "An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality." *American Psychologist*, 56(2), 109-118)
- Hamari, J., Koivisto, J., & Sarsa, H. (2014). "Does gamification work?--a literature review of empirical studies on gamification." 2014 47th Hawaii international conference on system sciences, 3025-3034).
- Hausknecht, J. P., Rodda, J. M., & Howard, M. J. (2009). "Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in intended duration of employment." *Personnel Psychology*, 62(2), 325-358)
- Hirschberg, J., & Manning, C. D. (2015). "Advances in natural language processing." *Science*, 349(6245), 261-266)
- Huang, C., Yen, N. Y., & Liu, C. C. (2015). "A human behavior analysis mechanism for time and attendance management systems." *Sensors*, 15(9), 23862-23882)
- Hausknecht, J. P., Rodda, J. M., & Howard, M. J. (2009). "Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in intended duration of employment." *Personnel Psychology*, 62(2), 325-358)
- Highhouse, S., & Hoffman, B. J. (2001). "Organizational attraction and job choice." *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 16, 45-65)
- Hausknecht, J. P., Rodda, J. M., & Howard, M. J. (2009). "Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in intended duration of employment." *Personnel Psychology*, 62(2), 325-358)

- Highhouse, S., & Hoffman, B. J. (2001). "Organizational attraction and job choice." *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 16, 45-65)
- Knapp, K. J., Marshall, T. E., Scott, W. R., & Short, J. C. (2017). "The dark side of competitive aggressiveness: An extension of the resource-based view." *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 735-753)
- Kurland, N. B., & Egan, T. D. (1999). "When "I" is Not for Inclusive: The Psychological Costs of Not Belonging." *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 943-958)
- Kim, J., & Wohlin, C. (2012). "An investigation of the major causes and effects of requirement change: Understanding the implications on the project life cycle." *Empirical Software Engineering*, 17(3-4), 492-524)
- Kim, D. H., & Hwang, Y. (2017). "A scheduling system for part-time workers in the service industry using a genetic algorithm." *Applied Sciences*, 7(8), 799)
- Leischnig, A., Geigenmüller, A., Kasper-Brauer, H., & Schütte, R. (2017). "Customer involvement in the front end of new service development: The interplay of corporate culture, customer and the innovation process." *International Journal of Research in Marketing*, 34(2), 480-498)
- London, M. (2008). "Employee engagement with training and development: State-of-the art and emerging issues." *Human Resource Development International*, 11(2), 189-203)
- Lazazzara, A., Mohamed, M., & Soriano, J. A. (2017). "The impact of artificial intelligence on production planning processes." *Procedia CIRP*, 63, 739-744)
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). "An evidence-based review of HR Analytics." *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26).

- Massey, A. P., Montoya-Weiss, M. M., & Hung, Y. T. (2003). "Because time matters: Temporal coordination in global organizations." *Organizational Dynamics*, 31(4), 315-331)
- McAdams, S., & White, L. A. (2016). "Privacy for the other 85%: Cross-device tracking and emerging user privacy concerns." *Computer*, 49(6), 95-99).
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2002). "Compensation." Irwin
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (1999). "Designing a pay for performance plan." *Harvard Business Review*, 77(2), 126-139)
- Mohammad, S. M., & Turney, P. D. (2010). "Emotions evoked by common words and phrases: Using Mechanical Turk to create an emotion lexicon." In *Proceedings of the NAACL HLT 2010 Workshop on Computational Approaches to Analysis and Generation of Emotion in Text* (pp. 26-34)
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). "A study of spirituality in the workplace." *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92).
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2013). "When social networking turns to social overload: Explaining the stress, emotional exhaustion, and quitting behavior from social network sites' users." *ECIS 2013 Proceedings*, 24)
- Nishii, L. H. (2013). "The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups." *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774)
- Nguyen, H. (2018). "Chatbots in Human Resource Management." In *Proceedings of the 14th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organisational Learning* (pp. 301-308)).
- Pichot, N., Conti, F. M., & Bourdeau, D. (2019). "AI and HR: Understanding the impacts on HR strategy." *2019 14th International Conference on Availability, Reliability and Security*, 1-10)

- Puhl, R. M., & Heuer, C. A. (2009). "The stigma of obesity: A review and update." *Obesity*, 17(5), 941-964)
- Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). "Learning from practice: How HR built capabilities through a management experiment." *Organizational Dynamics*, 44(3), 236-242)
- Salmeron-Majadas, S., & Tejedor-Tejedor, F. J. (2019). "Performance, cognitive load, and acceptance of an AI system for the assessment of programming skills in higher education." *Computers in Human Behavior*, 92, 548-560).
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). "Linking competitive strategies with human resource management practices." *The Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219)
- Stroh, L. K., Brett, J. M., & Reilly, A. H. (1992). "All the right stuff: A comparison of female and male managers' career progression." *Journal of Applied Psychology*, 77(2), 251-260)
- Sun, J., Zhang, S., & Yan, G. (2017). "Big data analytics in the management of the Internet of Things." *Journal of King Saud University-Computer and Information Sciences*)
- Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). "Training and development in work organizations." *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399-441).
- Tausczik, Y. R., & Pennebaker, J. W. (2010). "The psychological meaning of words: LIWC and computerized text analysis methods." *Journal of Language and Social Psychology*, 29(1), 24-54).
- Vellante, M., & Bergendahl, R. (2017). "Insider threat and security control performance evaluation: The CARMEN approach." *Computers & Security*, 67, 194-211)
- WorldatWork. (2013). "Trends in employee mobility." *WorldatWork Journal*, 22(1), 12-21)
- WorldatWork. (2017). "2017-2018 Salary Budget Survey: Top-Level Results")

- Zhang, J., & Zulkernine, M. (2008). "A comparative evaluation of anomaly detection techniques for network intrusion detection." In Proceedings of the 4th Annual ACM/IEEE Symposium on Architecture for Networking and Communications Systems (pp. 3-11)
- Zeng, Z., Pantic, M., Roisman, G. I., & Huang, T. S. (2009). "A survey of affect recognition methods: Audio, visual, and spontaneous expressions." *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*, 31(1), 39-58).
- Zolfaghar, K., Valaei, N., & Safa, M. (2019). "A recommender system for personalized learning path construction in HRD: A hybrid method." *Expert Systems with Applications*, 120, 135-150).
- Zhang, T., & Yuan, D. (2018). "Data analytics and decision support for mobility as a service: A survey." *IEEE Access*, 6, 22279-22291).

TENTANG PENULIS



Sigit Auliana, S.Kom, M.Kom.

Lahir di Serang April 1976. Menempuh Pendidikan S1 di Program Studi Manajemen Informatika Universitas Gunadarma Jakarta. Pendidikan S2 Magister Komputer STMIK Eresha Jakarta diselesaikan tahun 2012. Pernah bekerja di PT Krakatau Information Teknologi, Pernah mengajar di beberapa kampus di Propinsi Banten, menjadi Dosen Tetap di Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Bangsa. Selain itu penulis juga menjadi Asesor pada Badan Akreditasi Propinsi (BAP-SM) Propinsi Banten mulai tahun 2012 sampai dengan saat ini.

BAB

10

FLEKSIBILITAS KERJA DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Fleksibilitas Kerja, Tujuan dan Manfaatnya

Fleksibilitas kerja mengacu pada kemampuan suatu organisasi atau individu untuk menyesuaikan dan mengatur cara bekerja, termasuk waktu, tempat, dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Ini adalah pendekatan yang melibatkan lebih banyak kebebasan dan kelonggaran dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Fleksibilitas kerja telah menjadi topik penting di dunia kerja karena perubahan tren sosial, teknologi, dan lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Dalam teori dan aplikasi manajemen sumber daya manusia adalah penting adanya fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja adalah sistem manajemen sumber daya manusia pada institusi yang memberi kesempatan sekaligus kebebasan kepada pekerja pada konteks dan situasi pengaturan, penjadwalan dan pendisiplinan kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan etos kerja dan bisa mengurangi stress sumber daya manusia sebagai pekerja. Peningkatan etos kerja dan pengurangan stres kerja dapat mengakibatkan kinerja sumber daya manusia yang lebih baik. Sumber daya manusia dalam pemahaman dan pengaplikasian, fleksibilitas kerja akan mendorong kuatnya kemauan dan kemampuan beradaptasi menghadapi tantangan perubahan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources*. McGraw-Hill Education.
- Ranoh, A. (2006) *tinjauan teologis-etis atas kepemimpinan kharismatik sukarno*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Reimond Napitupulu, Didi Hasan Putra, S. (2019) *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sagala, S. (2018) *Pendekatan dan model kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saleh, A. M. (2016) *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas brawijaya Press (UB Press).
- Suparman (2019) *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik*. ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

TENTANG PENULIS



Ihwan Satria Lesmana

Dilahirkan di Kota Serang pada tanggal 09 Desember 1978. Telah menyelesaikan studi S1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung (UNISBA) tahun 2004, Lulus Program Magister di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta tahun 2010. Mulai 2010 mengajar di beberapa kampus yang ada di Kota Serang dan sejak 2015 menjadi dosen tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa hingga saat ini.

BAB

11

PENGELOLAAN KINERJA BERBASIS DIGITAL

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan manajerial atas upaya, pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang dilakukan seseorang dalam berkontribusi dan terkoordinasi secara otoritatif oleh perusahaan sebagai bagian dari pemanfaatan kerja (atau lebih bersifat kontrak sementara perjanjian) untuk melakukan tugas kerja dengan cara yang memungkinkan untuk melanjutkan masa depan perusahaan.

Perusahaan digital menempatkan penekanan pada digitalisasi proses bisnis dan jasa melalui teknologi dan sistem informasi yang canggih. Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan digital mengedepankan SDM yang mampu melakukan banyak kegiatan dengan melibatkan instrumen digital untuk mempercepat tercapainya tujuan perusahaan baik dari tujuan profit maupun pengembangan perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri peran perusahaan seperti google, Youtube dan perusahaan Digital besar lainnya membantu perkembangan perusahaan perusahaan digital yang saat ini berkembang. Perkembangan Perusahaan digital ini secara otomatis mempengaruhi kebutuhan SDM yang memiliki kemampuan yang lebih di bandingkan perusahaan konvensional. Faktanya perusahaan konvensional berbenah untuk meningkatkan Usahanya dan mengikuti *trend* digital saat ini yang semakin berkembang pesat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bechtsis, D., Tsolakis, N., Vlachos, D., & Srai, J. S. (2018). *Intelligent autonomous vehicles in digital supply chains: a framework for integrating innovations towards sustainable value networks*. *Journal of cleaner production*, 181, 60-71.
- Bekaroo, G., Bokhoree, C., & Pattinson, C. (2016). *Impacts of ICT on the natural ecosystem: A grassroot analysis for promoting socio-environmental sustainability*. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 57, 1580-1595
- Berman, S. J. (2012). *Digital transformation: opportunities to create new business models*. *Strategy & leadership*, 40(2), 16-24.
- Berman, S., Korsten, P., & Marshall, A. (2016). *Digital Reinvention in Action: What to Do and How to Make It Happen*. New York: IBM.
- Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. V. (2013). *Digital business strategy: toward a next generation of insights*. *MIS quarterly*, 471-482.
- Boons, F., Montalvo, C., Quist, J., & Wagner, M. (2013). *Sustainable innovation, business models and economic performance: an overview*. *Journal of Cleaner Production*, 45, 1-8.
- Burita L., Hrusecká D., Pivnicka M., & Rosman P. (2018). *The Use of Knowledge Management Systems and Event-B Modelling in a Lean Enterprise*. *Journal of Competitiveness*, 10(1)
- Caro, F., & Sadr, R. (2019). *The Internet of Things (IoT) in retail: Bridging supply and demand*. *Business Horizons*, 62(1), 47-54.
- Chen, D., Heyer, S., Ibbotson, S., Salonitis, K., Steingrímsson, J. G., & Thiede, S. (2015). *Direct digital manufacturing: definition, evolution, and sustainability implications*. *Journal of Cleaner Production*, 107, 615-625.
- Chromjaková F. (2016). *The Key Principles of Process Manager Motivation in Production and Administration Processes in an Industrial Enterprise*. *Journal of Competitiveness*, 8(1)

- Dixit, Pooja. (2017). *Digitalisation- An Emerging Trend in Human Resource Practices*. Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR), 3(4) Economy, 1-9
- El Sawy, O.A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., Vinther, A.L., (2016). *How LEGO Built the Foundations and Enterprise Capabilities for Digital Leadership*. MIS Quarterly Executive, 15(2), 141-166
- Fichman, R. G., Dos Santos, B. L., & Zheng, Z. (2014). *Digital innovation as a fundamental and powerful concept in the information systems curriculum*. MIS Quarterly,
- Fischer, M., Imgrund, F., Janiesch, C., & Winkelmann, A. (2020). *Strategy Archetypes for Digital Transformation: Defining Meta Objectives Using Business Process Management*. Information & Management, 103262
- Frank, A. G., Dalenogare, L. S., & Ayala, N. F. (2019). *Industry 4.0 technologies: Implementation patterns in manufacturing companies*. International Journal of Production Economics, 210, 15-26
- Gebler, M., Uiterkamp, A. J. S., & Visser, C. (2014). *A global sustainability perspective on 3D printing technologies*. Energy Policy, 74, 158-167.
- Gigauri, Iza. (2020). *Effects of COVID-19 on Human resource Management from the Prespective of Digitalization and Work-life Balance*. International Journal of Innovative Technologies in Economy, 4(31)
- Halid, H., Yusoff, M.H., dan Mosu, H. (2019). *The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance*. Proceedings of the First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS), 141, 86-99.
- Hansen, R., & Sia, S. K. (2015). *Hummel's Digital Transformation Toward Omnichannel Retailing: Key Lessons Learned*. MIS Quarterly Executive, 14(2), 51-66

- Hess, T., Matt, C., Benlian, A., & Wiesböck, F. (2016). *Options for formulating a digital transformation strategy*. MIS Quarterly Executive, 15(2), 103-119
- Jabbour, C. J. C., Fiorini, P. D. C., Ndubisi, N. O., de Queiroz, M. M., & Piato, É. L. (2020). *Digitally-enabled sustainable supply chains in the 21st century: A review and a research agenda*. Science of The Total Environment, 138177.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). *Users of the world, united The challenges and opportunities of Social Media*. Business horizons, 53(1), 59-68.
- Kartiko, Ari Sanusi Anwar, H. (2021) *'The Effect Of Leadership, Compensation, And Organizational Culture On Employee Performance At The Mother And Child Hospital "Fatimah" Lamongan'*, Eurasia: Economics & Business, 4(April), p. 6. doi:DOIhttps://doi.org/10.18551/econeurasia.2021-04 UDC
- Kohtamäki, M., Parida, V., Patel, P. C., & Gebauer, H. (2020). *The relationship between digitalization and servitization: The role of servitization in capturing the financial potential of digitalization*. Technological Forecasting and Social Change, 151, 119804.
- Li, L., Su, F., Zhang, W., & Mao, J. Y. (2018). *Digital transformation by SME entrepreneurs: A capability perspective*. Information Systems Journal, 28(6), 1129- 1157. MIS Quarterly, 37(2), 565-590
- Mithas, S., & Lucas, H. C. (2010). *What is your digital business strategy?. IT professional*, 12(6), 4-6
- Nwaiwu, F. (2018). *Review and Comparison of Conceptual Frameworks on Digital Business Transformation*. Journal of Competitiveness, 10(3), 86-100.
- Oliveira, P., & Roth, A. V. (2012). *The influence of service orientation on B2B e-service capabilities: an empirical investigation*. Production and Operations Management, 21(3), 423-443.

- Parry, E., Battista, V. (2019). *The Impact of Emerging Technologies on Work: A Review of the Evidence and Implications for the Human Resource Function*. Emerald Open Research, 1(5), 1-14.
- Prakash, N.B., Krishna, G.S.R., dan Mores, G.S. (2019). *Digitalization of HRM Practice in the Present Scenario*. International Journal of Research in Management Studies, 4(1).
- Rachida, A. (2020). *Digitalization for Human Resource Management. Marketing and Management of Innovations*, 1(1), 245-255.
- Sabrina, R. (2021) 'Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif , dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), pp. 216–222. Available at: <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>.
- Setia, P., Venkatesh, V., & Joglekar, S. (2013). *Leveraging digital technologies: How information quality leads to localized capabilities and customer service performance*.
- Sima, V., Gheorghe, I.G., Subi'c, J., Nancu, D. (2020). *Influences of the Industry 4.0 Revolution on the Human Capital Development and Consumer Behavior: A Systematic Review*. Sustainability, 12, 1-28.
- Singh, S. K., & El-Kassar, A. N. (2019). *Role of big data analytics in developing sustainable capabilities*. Journal of cleaner production, 213, 1264-1273.
- Stein, V. (2015). *Human Resource Development in Time in Digitalization. International Conference: Competitiveness, and Stability in the Knowledge-Based*
- Tucek D. (2015). *The Main Reasons for Implementing BPM in Czech Companies*. Journal of Competitiveness, 7(3), 126–142.
- Türkmen, E. (2020). *The Effects of Digital Transformation on Organizations*. Istanbul, Turkey: IGI Global.
- Ustundag, A., & Cevikcan, E. (2018). *Industry 4.0: Managing the Digital Transformation*. Istanbul. New York: Springer Series in Advanced Manufacturing.

- Vial, G. (2019). *Understanding digital transformation: A review and a research agenda*. *The journal of strategic information systems*, 28(2), 118-144.
- Volini, E., Stephan, M., Occean, P., Walsh, B. (2017). *Digital HR: Platforms, people, and work*. *Global Human Capital 418 Trends*, 87-94
- Wang, S., Wan, J., Zhang, D., Li, D., & Zhang, C. (2016b). *Towards smart factory for industry 4.0: a self-organized multi-agent system with big data based feedback and coordination*. *Computer Networks*, 101, 158-168.
- Weichhart, G., Molina, A., Chen, D., Whitman, L. E., & Vernadat, F. (2016). *Challenges and current developments for sensing, smart and sustainable enterprise systems*. *Computers in Industry*, 79, 34-46.
- Westerman, Bonnet, & McAfee. (2014). *The Nine Elements of Digital Transformation*. Diambil dari <https://sloanreview.mit.edu/article/the-nineelements-of-digital-transformation/#article-authors-outside>
- Yoo, Y., Boland Jr, R. J., Lyytinen, K., & Majchrzak, A. (2012). *Organizing for innovation in the digitized world*. *Organization science*, 23(5), 1398-1408.
- Zhao, J., Chi, M., Zhu, Z., & Hu, L. (2015). *From digital business strategy to e-business value creation: a three-stage process model*. *International Journal of Networking and Virtual Organisations*, 15(2-3), 215-241.

TENTANG PENULIS



Saripudin Saputra

Penulis adalah Dosen Tetap Universitas Bina Bangsa (UNIBA) Banten sejak tahun 2021, saat ini menjabat sebagai Kepala Bagian Marketing, Promosi dan Penerimaan Mahasiswa Baru.

Email Aktif : Saputrasaripudin42@gmail.com

BAB

12

PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI DALAM TRANSFORMASI DIGITAL

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki oleh sekelompok orang. Kemudian diwariskan kepada generasi selanjutnya. Budaya itu terbentuk dari beberapa unsur yang rumit. Diantaranya yaitu adat istiadat, bahasa, karya seni, sistem agama dan politik. Bahasa sama halnya dengan budaya, yakni suatu bagian yang tak terpisahkan dari manusia.

Selain itu, Budaya merupakan suatu pola hidup secara menyeluruh. Budaya memiliki sifat abstrak, kompleks, dan luas. Sementara menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Budaya adalah sebuah pemikiran, akal budi atau adat istiadat. Secara tata bahasa, arti kebudayaan diturunkan dari kata budaya yang cenderung mengarah pada cara pikir manusia. Terdapat beberapa aspek budaya yang menentukan perilaku komunikatif. Unsur sosial budaya tersebut tersebar dan mencakup banyak kegiatan sosial manusia. Beberapa, alasan mengapa orang mengalami kesulitan ketika berkomunikasi dengan orang dari budaya lain tersebut tampak pada definisi budaya yang mengemukakan bahwa, Budaya adalah suatu perangkat rumit nilai-nilai yang dipolarisasikan oleh suatu citra yang mengandung pandangan atas keistimewaan.

Citra budaya yang bersifat memaksa tersebut membekali anggota-anggotanya atas pedoman mengenai perilaku yang layak dan menetapkan makna dan nilai logis. Dengan begitu, budayalah yang menyediakan suatu kerangka yang berkaitan

DAFTAR PUSTAKA

- Berampu, L. T., & Sari, W. D. (2021). Human Resources Transformation in the Digitalization Professional Era in North Sumatera. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 135-146. <https://doi.org/10.15408/ess.v10i2.18477>
- Branca, T. A., Fornai, B., Colla, V., Murri, M. M., Streppa, E., & Schröder, A. J. (2020). The challenge of digitalization in the steel sector. *Metals*, 10(2), 1-23. <https://doi.org/10.3390/met10020288>
- Chirzin, M., Naim, N., Tirto, N., Mp, A., & Mereka, K. (2019). Literasi di Era Disrupsi. *Media Nusantara Creative*. Fataron, Z. (2020). Transformasi Budaya Organisasi di Era New Normal. *Lingkar Jateng*. <https://lingkarjateng.com/2020/11/12/transformasi-budaya-organisasi-di-eranew-normal/>
- Handayani, A. S. (2020). Humaniora dan Era Disrupsi Teknologi Dalam Konteks Historis. *E-PROSIDING SEMINAR NASIONAL PEKAN CHAIRIL ANWAR*, 1(1), 19-30. <https://doi.org/https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/1996>
- Handayani, A. S. (2020). Humaniora dan Era Disrupsi Teknologi Dalam Konteks Historis. *E-PROSIDING SEMINAR NASIONAL PEKAN CHAIRIL ANWAR*, 1(1), 19-30. <https://doi.org/https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/1996>
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Suma de Negocios*, 3(3), 123-127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>

Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Suma de Negocios*, 3(3), 123–127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>

Karasvirta, S., & Teerikangas, S. (2022). Change Organizations in Planned Change - A Closer Look

TENTANG PENULIS



Icin Quraysin

Beralamat di Jl. Raflesia P Loka C 1/6 BSD
RT. 01/05 Kel. Lengkong Gudang Kec.
Serpong Tangerang Selatan. Menjadi
Dosen Tetap di Universitas Bina Bangsa
sejak tahun 2018.