



KINERJA SDM MILENIAL

**PADA EMOTIONAL INTELLIGENCE,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPETENSI, WORK LIFE BALANCE**



Dr. Dellia Mila Vernia, M.M

KINERJA SDM MILENIAL

PADA EMOTIONAL INTELLIGENCE,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPETENSI, WORK LIFE BALANCE

Buku ini memberikan ulasan tentang keseimbangan kerja. Generasi milenial akan menemui stress, seiring dengan makin banyaknya pekerjaan. Faktor kinerja menjadi perhatian penting dan dapat dipengaruhi oleh faktor penting termasuk Work Life Balance. Buku ini juga membahas tentang tentang emotional Intelligence, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi.



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

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



DISKUSI DAN PEMBAHASAN

ISBN 978-623-120-002-0



**KINERJA SDM MILENIAL PADA
EMOTIONAL INTELLIGENCE,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPETENSI, WORK LIFE BALANCE**

Dr. Dellia Mila Vernia, M.M



PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**KINERJA SDM MILENIAL PADA EMOTIONAL
INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI, WORK LIFE
BALANCE**

Penulis : Dr. Dellia Mila Vernia, M.M

Desain Sampul: Eri Setiawan

Tata Letak : Meilita Anggie Nurlatifah

ISBN : 978-623-120-002-0

No. HKI : EC00202400355

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

Puji Syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan kekuatan yang dilimpahkan-Nya, buku dengan judul “KINERJA SDM MILENIAL PADA EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI, WORK LIFE BALANCE” ini dapat kami selesaikan penyusunannya.

Secara garis besar, buku ini menjelaskan tentang: Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Kinerja, *Emotional Intellegence*, Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja, *Work Life Balance*, dan Generasi Milenial

Kami mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Kami menyadari bahwa di dalam buku ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dalam rangka perbaikan ke depan, kami sangat mengharapkan adanya sumbang saran pemikiran dari semua pihak.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 MANAJEMEN SUMBER DAYA	
MANUSIA.....	1
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	1
B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	3
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	4
BAB 2 PERILAKU ORGANISASI.....	6
A. Pengertian Perilaku Organisasi	6
B. Model Perilaku Organisasi.....	10
BAB 3 KINERJA	12
A. Definisi Kinerja	12
B. Faktor-faktor Utama Yang Mempengaruhi Kinerja	15
C. Penilaian Kinerja	17
D. Dimensi Kinerja	17
E. Indikator Kinerja	23
BAB 4 EMOTIONAL INTELLIGENCE	25
A. Definisi <i>Emotional Intelligence</i>	25
B. Dimensi Emotional Intelligence	28
C. Faktor-faktor Utama Yang Mempengaruhi Emotional Intelligence	32
BAB 5 KEPEMIMPINAN	
TRANSFORMASIONAL.....	35
A. Definisi <i>Leadership</i>	35
B. Kepemimpinan Transformasional	39
C. Dimensi Kepemimpinan Transformasional	42

	D. Dampak Kepemimpinan Transformasional	43
BAB 6	KOMPETENSI KERJA	45
	A. Definisi Kompetensi	45
	B. Dimensi Kompetensi	48
	C. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kompetensi	51
BAB 7	WORK LIFE BALANCE	55
	A. Definisi <i>Work Life Balance</i>	55
	B. Dimensi Work life balance	60
	C. Faktor-faktor Work life balance	63
	D. Dampak Work Life Balance	65
BAB 8	GENERASI MILENIAL	68
	A. Definisi Generasi Milenial	68
	B. Karakteristik Generasi Milenial	69
	C. Skill Generasi Milenial	72
	D. Tantangan Generasi Milennial	76
	DAFTAR PUSTAKA	81
	TENTANG PENULIS	100



**KINERJA SDM MILENIAL PADA
EMOTIONAL INTELLIGENCE,
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL,
KOMPETENSI, WORK LIFE BALANCE**

Dr. Dellia Mila Vernia, M.M



BAB 1

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) menjadi hal paling utama untuk mencapai tujuan organisasi, dikarenakan sumber daya manusia menempati posisi strategis. Perusahaan dapat mengelola SDM yang dimiliki dengan mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Melanjutkan pembahasan, berikut di bawah ini penjelasan beberapa pakar atau sumber tentang MSDM.

Menurut (Armstrong & Taylor, 2014b) manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan komprehensif dan koheren, dapat dilakukan terhadap pengembangan pekerjaan karyawan yang dikelola di organisasi. Melalui kontribusi sumber daya manusia maka dapat dilakukan penerapan berbagai kebijakan, praktek pengembangan dan desain organisasi, sumber daya karyawan, pembelajaran dan pengembangan kinerja, penghargaan karyawan, tanggung jawab sosial perusahaan dan kesejahteraan karyawan yang secara keseluruhan terintegrasi satu sama lain. Manajemen sumber daya manusia menurut (Armstrong & Taylor, 2014b) dapat diartikan bahwa sumber daya manusia memiliki tiga prinsip mendasar, pertama, bahwa sumber daya manusia menjadi aset utama organisasi, kedua, sumber daya

BAB 2

PERILAKU ORGANISASI

A. Pengertian Perilaku Organisasi

(Griffin et al., 2020) berpendapat bahwa perilaku organisasi memiliki keterkaitan dengan semua bidang ilmu, namun keterkaitan antara perilaku organisasi dan MSDM sangat erat. Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu yang membahas serangkaian kegiatan organisasi agar melakukan pengembangan dalam mempertahankan efektivitas tenaga kerja. Pemimpin dalam organisasi dapat merekrut karyawan baru, mengembangkan karyawan, memberikan motivasi karyawan, dan memberikan penghargaan serta insentif bagi karyawan. Dalam ilmu perilaku organisasi dipelajari cara untuk merekrut karyawan, cara untuk mengembangkan karyawan, cara untuk memotivasi karyawan, cara untuk mempertahankan karyawan dan membuat program pelatihan dan pengembangan karyawan.

(Armstrong & Taylor, 2014b; Huczynski & David A Buchanan, 2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi terhadap organizational behaviour/perilaku organisasi. Di dalam perilaku organisasi, fokus terhadap mikro dan makro organisasi pada individu, kelompok, perusahaan.

BAB

3

KINERJA

A. Definisi Kinerja

(Scandura, 2019) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah ilmu terapan yang memiliki lima variabel outcome/hasil yaitu terdiri atas kinerja, work related attitudes, well being karyawan, motivasi dan employee withdrawal. Kinerja merupakan hasil pencapaian yang terpenting dalam perilaku organisasi. Memiliki pemahaman tentang perilaku organisasi akan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor kinerja organisasi adalah kinerja karyawan, hal ini karena berkaitan dengan angka profitabilitas, produktivitas dan tingkat penurunan nilai sebuah organisasi (Aqqad dan Obeidat, 2019). Kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi merupakan konteks dari kinerja karyawan untuk mencapai tujuan strategis organisasi (Akhtar, 2017).

Karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menghasilkan ide dan menggunakannya sebagai landasan untuk menciptakan produk, layanan serta sebuah proses kerja (Osman Gani et al, 2013). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang sangat erat terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan dampak terhadap pertumbuhan perekonomian (Armstrong, 2012). Maka, kinerja adalah

BAB 4

EMOTIONAL INTELLIGENCE

A. Definisi Emotional Intelligence

Era globalisasi saat ini kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) memiliki peranan penting dalam semua lingkup kehidupan dan pekerjaan. Pada awal 1990, istilah kecerdasan emosi didefinisikan oleh literatur ilmiah yaitu (J. Mayer & Salovey, 1997) sebagai subkelompok dari kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memeriksa perasaan dan emosi, adapun untuk membedakan diantara keduanya dan untuk memanfaatkan data ini untuk mengarahkan penalaran dan tindakan seseorang. Kemudian di tahun 1995, perhatian publik tertuju pada buku Goleman yang menjelaskan tentang *Emotional Intelligence* (Goleman, 1995).

Kecerdasan emosi menjadi rujukan populer sebagai faktor penting dalam menjelaskan keberhasilan di perusahaan, karena kecerdasan emosi 80% mampu menyebabkan kesuksesan kerja, dan sisanya 20% dijelaskan oleh faktor lain, seperti kecerdasan intelektual (Goleman, 2017). Adapun (Mayer, John; Salovey, 2004) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan secara akurat dalam memahami emosi, mengevaluasi dan mengeskpresikan emosi, digunakan sebagai proses berpikir, emosi juga dipahami dengan

BAB

5

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

A. Definisi *Leadership*

Dewasa ini, kepemimpinan menjadi sebuah topik penting seiring dengan meningkatnya perubahan dan kompleksitas kerja secara global. Karena kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap orang lain untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. (Andersen, 2012) menyatakan bahwa pemimpin harus memperhatikan, memotivasi, memberikan stimulus dan mengenali karyawan agar dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dan mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan variabel penting karena memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi, dan iklim organisasi. Pada umumnya penelitian tentang kepemimpinan ada didalam organisasi nirlaba (Packard, 2009). Definisi kepemimpinan digunakan untuk membangun sebuah tim untuk menjadi yang terunggul. Para pemimpin ingin mendapatkan hasil terbaik untuk memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi (Riaz & Hussain Haider, 2010).

(Bass, 2008) mendefinisikan bahwa kepemimpinan dapat dilihat sebagai proses dalam kelompok, yang memiliki kepribadian, sebuah seni untuk memberikan dampak dalam pencapaian tujuan diorganisasi, dapat

BAB 6 | KOMPETENSI KERJA

A. Definisi Kompetensi

Kompetensi bagi sebuah organisasi merupakan sebuah keunggulan kompetitif. Agar organisasi dapat mencapai misi organisasinya, maka kompetensi organisasi harus sesuai dengan tujuan strategis (Cardy & Selvarajan, 2006). Seorang individu dalam sebuah perusahaan diharapkan memiliki sebuah kemampuan dan keterampilan agar dapat melakukan pekerjaannya sehingga menjadi seorang individu yang kompeten (Asaari et al., 2017). Kompetensi menurut (Margaret Dale, 2003) adalah dasar pengetahuan serta acuan kinerja karyawan yang dibutuhkan untuk penyelesaian pekerjaan dalam menduduki sebuah posisi jabatan tertentu di perusahaan. Jone dan Voorhees menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuan agar dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan. Adapun menurut SKKNI (Standar Kompetensi Nasional Indonesia) kompetensi didefinisikan sebagai sebuah ilmu, ketrampilan, dan sikap yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan dalam sebuah industri, sebagai dasar pelatihan dalam menentukan kualifikasi dan penilaian dari seorang

BAB 7

WORK LIFE BALANCE

A. Definisi *Work Life Balance*

Perusahaan W.K. Kellogg di Inggris memperkenalkan istilah work life balance sekitar tahun 1930, membuat kebijakan baru perusahaan tentang lamanya jam kerja shift. Awalnya, shift hanya terbagi 3 dengan masa kerja selama 8 jam, namun kemudian berubah menjadi 4 shift dalam masa kerja selama 6 jam bertujuan peningkatan produktivitas karyawan (Lockwood, 2003). Sejak tahun 1960, para akademisi, manajer personalia dan para pembuat kebijakan tertarik dalam mengelola hubungan pekerjaan serta kehidupan keluarga (Wambui et al., 2017)

Saat ini, elemen penting dalam mencapai keseimbangan kehidupan individu dan kehidupan kerja yaitu work life balance. Konsekuensi dari konsep well being, yaitu work life balance telah mendapatkan perhatian dan diskusi dalam setiap bidang perilaku organisasi (Blanchard, 2012). Dengan bertumbuhnya kesadaran akan pentingnya untuk mencari solusi konflik kehidupan kerja mendorong lahirnya work life balance. Keseimbangan adalah elemen utama dalam work life balance, karena setiap personal mempunyai berbagai masalah, pemenuhan kebutuhan serta komitmen peran,

BAB

8

GENERASI MILENIAL

A. Definisi Generasi Milenial

Generasi milenial atau Generasi Y juga akrab disebut generation me atau echo boomers. Secara harfiah memang tidak ada demografi khusus dalam menentukan kelompok generasi yang satu ini. Namun, para pakar menggolongkannya berdasarkan tahun awal dan akhir. Penggolongan generasi Y terbentuk bagi mereka yang lahir pada 1980 - 1990, atau pada awal 2000, dan seterusnya.

Generasi millennial merupakan generasi “kepo”, sebelum memutuskan pembelian suatu produk, mereka terlebih dahulu mencari informasi melalui internet maupun sosial media. Review tentang produk di internet dan sosial media menjadi referral bagi mereka. Istilah word of mouth akan mengalami perubahan menjadi word of internet atau word of social media. Hasil riset Alvara Reseach Center tahun 2015 menemukan bahwa informasi produk yang paling banyak di cari oleh generasi millennials di internet adalah informasi tentang price, feature product, kemudian diikuti oleh promotion program dan customer review. Dengan kemajuan teknologi cara pembayaran membuat generasi ini makin

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, Z. J., Zhiqiang, M., Mustafa, T., & Adu, E. (2017). Reinforcing Work-Life Balance in Strategic Public Health Institutions in Ethiopia through Transformational Leadership. *6*(1), 300–308.
- Abu-Jarad, I. Y. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance Ismael. *International Journal Business Science*, *1*(3), 26–46. <https://doi.org/10.1016/j.resuscitation.2014.04.031>
- Abu Bakir, S. M. (2018). The Impact of Managers' Emotional Intelligence on Employees' Work Life Balance: A Field Study at Jordanian Private Hospitals. *European Scientific Journal, ESJ*, *14*(25), 256. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n25p256>
- Adame, C., Caplliure, E. M., & Miquel, M. J. (2016). Work-life balance and firms: A matter of women? *Journal of Business Research*, *69*(4), 1379–1383. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.111>
- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, *3*(2), 176–180.
- Akanni, A. A., & Oduaran, C. A. (2022). Person-job fit and work-life balance of female nurses with cultural competence as a mediator: Evidence from Nigeria. *Frontiers of Nursing*, *9*(1), 81–86. <https://doi.org/10.2478/fon-2022-0010>
- Al-Hamdan, Z., Oweidat, I. A., Al-Faouri, I., & Codier, E. (2017). Correlating Emotional Intelligence and Job Performance Among Jordanian Hospitals' Registered

Nurses. *Nursing Forum*, 52(1), 12–20.
<https://doi.org/10.1111/nuf.12160>

Alexandra, C., Da, D. J., Nyoman, N., Yasa, K., Giantari, I. G. A. K., & Rahyuda, A. G. (2019). Investigating The Role of Work Culture in Mediating Time Management on Employee Performance. *Journal Of Humanities And Social Science*, 24(6), 24–32.
<https://doi.org/10.9790/0837-2406072432>

Alifian, R., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bpjs Kesehatan Cirebon. *Prosiding Manajemen*, 2014, 1217–1225.
<http://repository.unisba.ac.id:8080/xmlui/handle/123456789/25624>

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>

Amin, M., Shaukat Malik, M., & Biography, A. (2017). *International Journal of Management & Organizational Studies* Copyrights 2017, Society of Management and Human Resource Development Impact of Work-life balance on Employees' Performance in Pakistani Context.

Andersen. (2012). Emotional Intelligence and Resilience As Predictors of Leadership IN SCHOOL ADMINISTRATION. *Journal of Leadership Studies*, 5(4), 20–30.
<https://doi.org/10.1002/jls>

Antonakis, & David V., D. (2012). The Nature of Leadership. In *Resonnel Psychology*.

<http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003-066X.62.1.6>
<http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.87.4.765>

Anwar, J., Hasnu, S. A. F., & Janjua, S. Y. (2013). Work-life balance: What organizations should do to create balance? *World Applied Sciences Journal*, 24(10), 1348-1354.

<https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.24.10.2593>

Anyim, F. C., Shadare, O. A., & Adio, L. A. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance in Selected Insurance Companies in Lagos State. *Academic Journal of Economic Studies*, 6(2), 88-95.

Applewhite, P. S. (2018). Emotional intelligence in the work and life balance of foster care workers. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 78(8-B(E)), No-Specified.
<http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc13a&NEWS=N&AN=2017-23163-293>

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>

Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (fourth).
<http://books.google.com/books?id=wtwS9VG-p4IC&pgis=1>

Armstrong, M. (2012). *Handbook of Human Resources Management Practice* (twelve).

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014a). *A Handbook of Human Resource Management (Thirteenth)*. Kogan. <http://books.google.com/books?id=NVnd4s6JtioC&pgis=1>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014b). *Handbook of Human Resource Management Practices (thirteenth)*. <https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), 729–735. <https://doi.org/10.1037//0012-1649.25.5.729>
- Bass. (2008). *Handbook of Leadership Theory, research and managerial application (9th ed.)*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. In *World Family Medicine Journal/Middle East Journal of Family Medicine*. <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>
- Bass, B., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (Second)*. Lawrence Ellbeum. <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>

- Borman, W. C., Motowidlo, S. J., Behavior, O. C., & Performance, T. (2014). Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance. *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*. <https://doi.org/10.4324/9781315799254>
- Boxal, P., & Purcell, J. (2007). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*.
- Boyatzis, R., & Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Burns. (2010). *Leadership*.
- Campbell, J. P. (2012). Behavior, Performance, and Effectiveness in the Twenty-first Century. In *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 1, Issue April 2018). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0006>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Clark, S. C. (2000). Work Family Border Theory: A new theory of work family balance.
- Colquitt, J. A., Lepine, J., & Wesson, M. (2013). *Organizational Behavior_ Improving Performance and Commitment in the workplace* (fourth). McGrawHil.
- Cooper, C. D., Hellriegel, D., & Solcum, J. W. (2017). *Mastering organizational behavior*.

- Daft, R. L., Murphy, J., & Hugh, W. (2020). *Organization Theory & Design: An International Perspective*.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>
- Deery, M., & Jago, L. (2009). A Framework for Work-Life Balance Practices: Addressing the Needs of the Tourism Industry. *Tourism and Hospitality Research*, 9(2), 97-108. <https://doi.org/10.1057/thr.2009.4>
- Delecta. (2011). Issn : 0975-833X Review Article Work Life Balance. 3(4), 186-189.
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management Gary Dessler*. 486.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition*. In Pearson (sixteenth, Issue A). Pearson.
- Direnzo, M. S. and, & Greenhaus, J. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Dizaho, E. K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). Achieveing work life balance through flexible work schedules and arrangements. *Global Business and Management: An International Journal*, 9(1), 455-466.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Annual*

Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, April, 1-30.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management, 18*(3), 387-400. <https://doi.org/10.1080/09585190601167441>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology, 10*(MAY), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review, 12*(4), 358-368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>
- Friedman, S. D. (2000). Harvard Business Review on Work and Life Balance. In *Personality and Classroom-Seating* (Vol. 28, Issue 1 989).
- Friedman, S. D. (2006). Learning to lead in all domains of life. *American Behavioral Scientist, 49*(9), 1270-1297. <https://doi.org/10.1177/0002764206286389>
- Frone, M. R. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *167*(50), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. 143-162.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work^family conflict: Testing a model of the work^family interface. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 77, Issue 1, pp. 65–78). <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
- Gibson et al. (2010). *Organization, Behaviour Structure, Process*. McGrawHill.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*.
- Goleman, D. (1998). An EI-Based Theory of Performance. 1–18.
- Goleman, D. (2000). *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Bantam.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence Why it can matter more than IQ*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Goleman, D. (2011). *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Goleman, D. (2017). *HBR Emotional Intelligence Series*.
- Gomez-Meija, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2012). *Manging Human Resources*.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*. In *Administrative Science Quarterly*. Pearson. <https://doi.org/10.2307/2391559>
- Greenhaus, Allen, Russell, & Powell. (2018). *Academy of Management Review Advancing and Expanding Work-Life Theory from Multiple ADVANCING AND EXPANDING WORK-LIFE THEORY FROM*

MULTIPLE PERSPECTIVES University of Connecticut
University of South Florida.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985a). 'Aatdemy of MamD^menl Revieiv Sources of Conflict Between Work and Family Roles^'. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <http://amr.aom.org/content/10/1/76.full.pdf>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985b). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291-303. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N., Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies : A Theory of Work-Family Enrichment Published by : Academy of Management Linked references are available on JSTOR for this article : WHEN WORK AND FAMILY ARE ALLIES: A THEORY OF WORK-FAMILY ENRICHMENT. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Griffin. (2015). *Fundamental of Management*. (eight). cengage brain.

- Griffin & Moorhead. (2013). Organizational Behaviour. In Organizational Behaviour (10th ed.). The Davinci Insitute. <https://doi.org/10.4324/9780203857595>
- Griffin, R., Philips, J., & Gully, S. (2020). Organizational Behavior. Managing People and Organization (13th ed.). cengage brain.
- Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1), 3-13. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00164.x>
- Haar, J., & Broughman, D. (2017). Servant Leadership and work engagement: The mediating role of work life balance. 17(2), 56-72.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. *International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2013). Organizational Organizational Behavior and Management. In Organizational Organizational Behavior and Management Tenth Edition. www.mhhe.com
- James L Gibson, John M Ivancevich, R. K. (2012a). Organizational Behavior, Structure, Processes (14th ed.). McGrawHil.
- James L Gibson, John M Ivancevich, R. K. (2012b). Organizations Behavior, Structure, Processes (Fourteenth). McGraw Hill.

- Kinicki and Kreitner. (2014). *Organisational Behaviour* (fifth).
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2616327>
- Kochanski, J. (1996). Kochanski.pdf. *Human Resource Management*, 35(1), 3–6.
- Reiter, N. (2007). Work life balance: What do you mean?: The ethical ideology underpinning appropriate application. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273–294.
<https://doi.org/10.1177/0021886306295639>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour* (Fourteen). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017a). *Organizational Behavior*, Global Edition. 747.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*, Eighteenth Edition, Global Edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Robbins, S. P., & Judge, Ti. A. (2017b). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* Global Edition. Pearson.
- Spencer, JR, L. M. and S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Japan Productivity Center.
- Spencer, L. S. and S. (1994). *Summarizing Twenty Years of Research*. 1–5.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
<https://doi.org/10.2307/256865>
- Srivastava, & Shailaja. (2011). *Business Research Methodology*.
- Stephen P. Robbins, David A. Decenzo, & Mary Coulter. (2013). *Fundamentals of Management: Essentials*

COnccepts and Applications (8th Edition).
www.mymanagementlab.com

Sternberg. (2015). The Cambridge Hanbook of Intelligence (Vol. 3, Issue 2).
<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>

Stewart, F. P. C. J. degroot. (2000). work and life balance. In Harvard Business Review.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Penerbit Alfabeta Bandung.

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The influence of work life balance on turnover intention in private hospitals: The mediating role of work life conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126–139. www.iiste.org

Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(September 2019), 88–96.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>

Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461–473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.003>

Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. 149(Apmrc 2019), 141–146.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025>

- Sylvain, L. (2011). THE IMPACT OF TECHNOLOGY ON WORK-LIFE BALANCE By LAURETTE SYLVAIN Integrated Studies Project submitted to Dr . Paul Kellogg in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts – Integrated Studies Athabasca , Alberta August 2011. The Impact of Technology on Work-Life Balance, August.
- Syrek, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H. (2013a). Stress in highly demanding it jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252–261. <https://doi.org/10.1037/a0033085>
- Syrek, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H. (2013b). Stress in highly demanding it jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252–261. <https://doi.org/10.1037/a0033085>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Tanasescu, R., & Ramona Leon. (2019). Emotional Intelligence, Occupational Stress and Job Performance in the Romanian Banking System: A Case Study. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 322–335. <https://doi.org/10.25019/mdke/7.3.03>
- Tang, H., Wang, G., Zheng, J., Luo, L., & Wu, G. (2020). How Does the Emotional Intelligence of Project Managers

Affect Employees' Innovative Behaviors and Job Performance? The Moderating Role of Social Network Structure Hole. *SAGE Open*, 10(4).
<https://doi.org/10.1177/2158244020969382>

Ten Brummelhuis, L. L., & Van der Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173-193. <https://doi.org/10.1002/hrm.20340>

Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. 3(5).
<https://doi.org/10.7763/IJIMT.2012.V3.299>

Thompson, M., & Heron, P. (2005). Management capability and high performance work organization. *International Journal of Human Resource Management*, 16(6), 1029-1048. <https://doi.org/10.1080/09585190500120806>

Thompson, P. A. (2017). The American Organization of Nurse Executives and Global Citizenship. *Nurse Leader*, 15(2), 104-109. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2016.11.010>

Thorat, P., & Dharwadkar, K. (2016). Role of Emotional Intelligence in managing Work-life Balance with special reference to Bank employees in Mumbai City. 5(2), 6124.

Thorndike EL. (1920). Intelligence and its use. *Harper's Magazine.*, 140, 227-35.
<https://www.gwern.net/docs/iq/1920-thorndike.pdf>

Trivellas, P., Kakkos, N., Blanas, N., & Santouridis, I. (2015). The Impact of Career Satisfaction on Job Performance in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, 33(15),

468-476. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01730-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01730-x)

- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207-213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Udayar, S., Fiori, M., & Bausseron, E. (2020). Emotional intelligence and performance in a stressful task: The mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 156(October 2019). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109790>
- Ugwu, C. I. (2018). Mediation effect of knowledge management on the relationship between transformational leadership and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. 2014. <https://doi.org/10.1177/0961000618763715>
- Ulrich., D. (1997). Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. In *Academy of Management Perspectives* (Vol. 11, Issue 1, pp. 126-127). <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707100669>
- Vanitha. (2019). Enhanced Human Resource Practices on Work -Life Balance and Job Satisfaction Among Social Service Workers - A Structural Model Approach. 17-26.
- Vasumathi, A., Sagaya, M. T., & Poranki, K. R. (2019). The impact of emotional intelligence on work life balance among the faculty members' performance in the private universities using multivariate analysis, Tamil Nadu, India - an empirical study. *International Journal of*

Services and Operations Management, 34(1), 1-20.
<https://doi.org/10.1504/IJSOM.2019.102028>

Vathanophas, V. (2006). Competency Requirements for Effective Job Performance in Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*, 3(1), 45.
<https://doi.org/10.7903/cm.49>

Vernia, D. M., & Senen, S. H. (2022). Work-Family Conflict, Emotional Intelligence, Work-Life Balance, and Employee Performance. *Proceedings of the 6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021)*, 657(Gcbme 2021), 398-405. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.075>

Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503-20518. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>

Viswesvaran, C., Anderson, N., & Sinangil, H. K. (2004). Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Some reflections on Gorriti's review. In *International Journal of Selection and Assessment* (Vol. 12, Issue 4). <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00293.x>

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
<https://doi.org/10.1177/0149206307308913>

- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects Of Work Life Balance On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning. A Case Study Of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60-79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group and Organization Management*, 36(2), 223-270. <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>
- We Chan Au, & Ahmed, P. K. (2018). Sustainable people management through work-life balance: a study of the Malaysian Chinese context. *The Eletronic Library*, 34(1), 1-5.
- Weinzimmer, L. G., Baumann, H. M., Gullifor, D. P., & Koubova, V. (2017a). Emotional intelligence and job performance: The mediating role of work-family balance. *Journal of Social Psychology*, 157(3), 322-337. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1208141>
- Weinzimmer, L. G., Baumann, H. M., Gullifor, D. P., & Koubova, V. (2017b). Emotional intelligence and job performance: The mediating role of work-family balance. *Journal of Social Psychology*, 157(3), 322-337. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1208141>
- WGP Wangi, R Faslah, M. M. (2013). Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Roni Faslah Karyawan PT Asuransi Raya. *EconoSains*, XI(1), 126-141. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/econosains/article/view/572/497>

- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224–241. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface: Integrating research and career counseling practice. *Career Development Quarterly*, 63(1), 44–56. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2015.00094.x>
- Wilkinson, S. J. (2008). Work-life balance in the Australian and New Zealand surveying profession. *Structural Survey*, 26(2), 120–130. <https://doi.org/10.1108/02630800810883058>
- Wilson, K. S., & Baumann, H. M. (2015). Capturing a More Complete View of Employees' Lives Outside of Work: The Introduction and Development of New Interrole Conflict Constructs. *Personnel Psychology*, 68(2), 235–282. <https://doi.org/10.1111/peps.12080>
- Wodruffe, C. (1993). What Is Meant by a Competency? *Leadership & Organization Development Journal*, 14(1), 29–36. <https://doi.org/10.1108/eb053651>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training , E-Leadership , and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>

- Wong, C. S., & Law, K. S. (2017). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. In *Leadership Perspectives* (Vol. 13).
<https://doi.org/10.4324/9781315250601-10>
- Yao, Y. H., Wang, R. T., & Wang, K. Y. (2009). The influence of emotional intelligence on job performance: Moderating effects of leadership. 2009 International Conference on Management Science and Engineering - 16th Annual Conference Proceedings, ICMSE 2009, 1990, 1155-1160.
<https://doi.org/10.1109/ICMSE.2009.5318156>
- Yeung, R. (2009). *The New Rules Emotional Intelligence* (Fifth Edit).
- Yuan, C. C., & Lo, S. H. (2018). Relationship Among Team Temporal Leadership, Competency, Followership, and Performance in Taiwanese Pharmaceutical Industry Leaders and Employees. *Journal of Career Development*, 45(3), 227-238.
<https://doi.org/10.1177/0894845316680087>
- Yuan, C., & Lo, S. (2016). Relationship Among Team Temporal Leadership, Competency, Followership, and Performance in Taiwanese Pharmaceutical Industry Leaders and Employees. 169, 1-12.
<https://doi.org/10.1177/0894845316680087>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (Prentice (ed.); seventh).
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (Global ed.). In Essex: Pearson.

TENTANG PENULIS

Dr. Dellia Mila Vernia, M.M



Wanita kelahiran Jakarta namun berdarah Minang ini, telah menyelesaikan studi Doctoral / strata 3 pada bidang Doktor Manajemen Konsentrasi SDM tahun 2023 di Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung Jawa Barat. Kesukaannya dalam bidang Manajemen khususnya SDM, dituangkan kedalam artikel yang berjudul *“Work-Family Conflict, Emotional Intelligence, Work-Life Balance, and Employee Performance”* yang terbit di *atlantis press.com* pada tahun 2022. Selain bidang manajemen, penulis yang dikarunia 2 anak ini, menulis pada bidang pendidikan teknologi, berkolaborasi untuk menulis artikel yang berjudul *“Learning Dayak Literature Through Information Systems”* yang diterbitkan pada *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology* pada tahun 2023, terindeks Scopus Q3.

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

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

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202400355, 2 Januari 2024

Pencipta

Nama : **Dr. Della Mila Vernia, S.E., M.M**

Alamat : Jl. Kayu Jati LV No. 20 Rawamangun Jaktim, Pulo Gadung, Jakarta Timur, DKI Jakarta, 13220

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Dr. Della Mila Vernia, S.E., M.M**

Alamat : Jl. Kayu Jati LV No. 20 Rawamangun Jaktim, Pulo Gadung, Jakarta Timur, DKI Jakarta 13220

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Kinerja SDM Milenial Pada Emotional Intelligence, Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Work Life Balance**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 15 Desember 2023, di Purbalingga

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

Nomor pencatatan : 000575724

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

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