

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



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

STRATEGI PEREKRUTAN DAN RETENSI TALENT DIGITAL

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

TENTANG PENULIS

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

Dosen Tetap Prodi Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra. Anggota IKABADRA. Lulus Magister Manajemen (S2) dan Doktor (S3) Program Pasca Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Pernah mengajar di Lembaga Pendidikan Komputer, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Universitas Mercu Buana (UMB), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), AKPER Karya Husada Yogyakarta. Aktif Penelitian

Jurnal Nasional dan Internasional, Pengabdian kepada Masyarakat dan menulis buku literature. Saat ini menjabat Ketua Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (2021-2025) Universitas Janabadra, Yogyakarta.

**Drs. Yanuar Saksono, M.M.**

Lulus S1 Prodi. Manajemen Perusahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta, serta Dosen Tetap pada prodi dan universitas yang sama. Lulus S2 (M.M.), Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Pernah sebagai Breeder dan praktisi Angrek Ipung Orchids Nursery dan konsultan bisnis beberapa bidang agro dan umum. Serta pernah sebagai Pengurus Hipmi DIY, Wakil Ketua Kadin UKM DIY 2002 - 2013, Ketua Dewan Konsultan UKM Asosiasi Industri Mebel Indonesia (Asmindo) DIY, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) DIY, Koordinator BKM Sidokarto Sleman 2003-2006, Konsultan Senior Tetap PT Kepurun Pawana Indonesia (KPI) Klaten 1998 s.d. sekarang, Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) 2004 s.d. sekarang sebagai bagian Satgasda BI DIY, serta sebagai Tenaga Ahli Fraksi di DPRD DIY, 2012-2017.

TENTANG EDITOR

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

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

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



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

ISSN 078-623-120-741-8



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Strategi Perekrutan dan Retensi Talent Digital

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



PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Strategi Perekrutan dan Retensi Talent Digital

Penulis : Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M.,
C.B.L.D.M.
Drs. Yanuar Saksono, M.M.

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

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Isnaeni Etik Martiqoh

ISBN : 978-623-120-741-8

Diterbitkan oleh: **EUREKA MEDIA AKSARA, MEI 2024**
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 : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

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

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini kami mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas kesempatan dan kelancaran dalam menyusun buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Perekrutan dan Retensi Talent Digital. Konsep-konsep dalam buku ini menjelaskan perekrutan dan retensi atau mempertahankan karyawan yang mempunyai talenta penguasaan digital yang baik, dimana sangat berpotensi menjadi karyawan yang memiliki kapasitas kerja yang mumpuni dibidang yang ada kaitannya dengan teknologi informasi atau digital.

Buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Perekrutan dan Retensi Talent Digital terdiri dari lima bab meliputi:

1. Pengantar Era Digital dan Tantangan Sumber Daya Manusia
2. Strategi Perekrutan Talent Digital
3. Pengembangan Brand Pekerja dan Keterlibatan Karyawan
4. Retensi Talent Digital
5. Pembangunan Keterampilan dan Pengembangan Karir

Buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Perekrutan dan Retensi Talent Digital ini dapat menjadi buku acuan/buku referensi dalam mengkaji dan implementasi perekrutan dan retensi talent digital pada calon karyawan dan sebagai karyawan serta dapat berkontribusi pengembangan teori tersebut pada kajian-kajian di masa yang akan datang.

Yogyakarta, Mei 2024

Penulis
Danang Sunyoto
Yanuar Saksono

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 PENGANTAR ERA DIGITAL DAN TANTANGAN	
SUMBER DAYA MANUSIA.....	1
A. Transformasi Digital Dalam Dunia Kerja.....	1
B. Definisi dan Ciri-ciri Perubahan Digital dalam Konteks Organisasi	3
C. Dampak Teknologi Terkini pada Cara Perusahaan Merekrut dan Mempertahankan Talenta.	5
D. Tantangan dan Peluang SDM di Era Digital.....	7
E. Identifikasi Tantangan Khusus yang Dihadapi oleh Departemen SDM.....	9
F. Peluang yang Muncul dengan Memanfaatkan Teknologi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	12
BAB 2 STRATEGI PEREKRUTAN TALENT DIGITAL	15
A. Pemahaman Kebutuhan Bisnis	15
B. Proses Identifikasi Keterampilan dan Kompetensi Digital yang Dibutuhkan oleh Organisasi.....	16
C. Integrasi Kebutuhan Bisnis Jangka Panjang dalam Strategi Perekrutan.....	18
D. Inovasi dalam Pemilihan Kandidat	20
E. Pemanfaatan Teknologi seperti Kecerdasan Buatan (AI) dalam Seleksi Kandidat.....	22
F. Perbandingan Metode Tradisional dan Inovatif Dalam Proses Perekrutan.....	24
BAB 3 PENGEMBANGAN BRAND PEKERJA DAN	
KETERLIBATAN KARYAWAN.....	27
A. Membangun Brand Pekerja yang Menarik	27
B. Pentingnya Brand Pekerja dalam Menarik Talenta Digital.....	29
C. Cara Membangun dan Memelihara Citra Perusahaan.....	33
D. Keterlibatan Karyawan di Era Digital	35
E. Manfaat Keterlibatan Karyawan di Era Digital	36

F. Strategi Untuk Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Melalui Platform Digital	37
G. Peran Komunikasi dan Partisipasi dalam Membangun Budaya Organisasi	39
BAB 4 RETENSI TALENT DIGITAL	43
A. Identifikasi Faktor Retensi Karyawan Digital	43
B. Analisis Faktor-Faktor yang Membuat Karyawan Digital Tetap Setia	45
C. Memahami Kebutuhan dan Harapan Karyawan Digital dalam Konteks Lingkungan Kerja	47
D. Pengembangan Rencana Retensi yang Efektif	49
E. Strategi dan Program untuk Mempertahankan Talenta Digital.	50
F. Penerapan Fleksibilitas, Pengembangan Karir, dan Manfaat Lainnya dalam Rencana Retensi.	52
BAB 5 PEMBANGUNAN KETERAMPILAN DAN PENGEMBANGAN KARIR	55
A. Pengembangan keterampilan digital	55
B. Inisiatif dan Program Pelatihan Keterampilan Digital Karyawan.	58
C. Kemitraan dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan	61
D. Rencana Pengembangan Karir dalam Era Digital.....	64
E. Proses Perencanaan Karir yang Berfokus pada Perkembangan Digital.	67
F. Pemanfaatan Teknologi untuk Jalur Karir dan Pengembangan Karyawan.	70
DAFTAR PUSTAKA	74
TENTANG PENULIS	76



**MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA**
**Strategi Perekrutan dan Retensi
Talent Digital**

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



BAB

1

PENGANTAR ERA DIGITAL DAN TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Transformasi Digital Dalam Dunia Kerja

Transformasi digital dalam dunia kerja merujuk pada perubahan mendalam dalam cara perusahaan dan individu beroperasi dan berinteraksi di lingkungan kerja, yang didorong oleh penggunaan teknologi digital. Transformasi ini melibatkan integrasi teknologi informasi, kecerdasan buatan, analitika data, dan inovasi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kemampuan bersaing organisasi. Berikut adalah beberapa aspek kunci dari transformasi digital dalam dunia kerja:

1. Automatisasi Proses Bisnis:
 - a. Penggunaan teknologi untuk mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan proses bisnis.
 - b. Penerapan robotika dan otomatisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional.
2. Keterhubungan dan Kolaborasi Digital
 - a. Penggunaan platform digital dan alat kolaborasi untuk memfasilitasi komunikasi dan kerja sama tim.
 - b. Keterhubungan yang lebih baik antara karyawan, mitra, dan pelanggan melalui berbagai saluran digital.
3. Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI) dan Analitika Data
 - a. Implementasi AI untuk meningkatkan pengambilan keputusan, prediksi tren, dan analisis data yang lebih canggih.

BAB

2

STRATEGI PEREKRUTAN TALENT DIGITAL

A. Pemahaman Kebutuhan Bisnis

Pemahaman kebutuhan bisnis di era digital menjadi kunci dalam mengembangkan strategi perekrutan talenta yang efektif dan relevan. Berikut adalah beberapa poin penting dalam pemahaman kebutuhan bisnis di era digital:

1. Analisis Digital Landscape: Organisasi perlu melakukan analisis menyeluruh terhadap lingkungan digital mereka. Ini melibatkan pemahaman tentang tren industri, perubahan teknologi, dan bagaimana hal-hal tersebut memengaruhi kebutuhan bisnis.
2. Keterampilan Digital yang Diperlukan: Identifikasi keterampilan digital yang diperlukan untuk mendukung operasi bisnis dan pencapaian tujuan strategis. Ini mencakup pemahaman tentang teknologi spesifik, seperti analisis data, kecerdasan buatan, pengembangan perangkat lunak, dan keamanan cyber.
3. Penyesuaian dengan Transformasi Bisnis: Pemahaman tentang bagaimana transformasi digital mempengaruhi model bisnis organisasi. Ini bisa melibatkan adopsi teknologi baru, perubahan proses operasional, dan penyesuaian strategi pemasaran dan penjualan.
4. Fleksibilitas dan Adaptabilitas: Kesadaran akan kebutuhan akan karyawan yang fleksibel dan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Dalam era digital yang cepat

BAB 3

PENGEMBANGAN BRAND PEKERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN

A. Membangun Brand Pekerja yang Menarik

Membangun Brand Pekerja yang Menarik, atau yang sering disebut sebagai "Employer Branding," adalah strategi untuk menciptakan citra positif dan menarik dari suatu perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan. Ini melibatkan upaya untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan melalui penciptaan identitas yang kuat dan daya tarik perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja. Berikut adalah beberapa langkah dan contoh dalam membangun Employer Branding:

1. Langkah-langkah dalam Membangun Employer Branding
 - a. Pahami Nilai dan Budaya Perusahaan: Tentukan nilai inti dan budaya perusahaan yang membedakan. Pastikan bahwa nilai-nilai ini tercermin dalam setiap aspek komunikasi dan pengalaman karyawan.
 - b. Penyelarasan dengan Brand Perusahaan: Pastikan bahwa Employer Branding selaras dengan brand keseluruhan perusahaan. Konsistensi dalam pesan dan nilai perusahaan akan memperkuat citra positif.
 - c. Definisikan Keunikan Tempat Kerja: Identifikasi faktor-faktor yang membuat tempat kerja menjadi unik dan menarik. Mungkin itu adalah lingkungan kerja yang kolaboratif, peluang pengembangan karir, atau kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan.

BAB

4

RETENSI TALENT DIGITAL

A. Identifikasi Faktor Retensi Karyawan Digital

Identifikasi faktor retensi karyawan digital adalah langkah penting dalam upaya mempertahankan talenta digital yang berharga di perusahaan. Karyawan digital, yang memiliki keterampilan dan keahlian khusus dalam teknologi dan industri terkait, cenderung menjadi sumber daya yang sangat dicari di pasar kerja yang kompetitif. Berikut adalah beberapa faktor retensi karyawan digital yang penting:

1. Pemberdayaan dan Pengembangan Keterampilan.

Karyawan digital cenderung mencari perusahaan yang memberikan peluang pemberdayaan dan pengembangan keterampilan. Program pelatihan, workshop, dan sumber daya pembelajaran digital yang menarik dapat membantu mempertahankan mereka yang ingin terus meningkatkan keterampilan teknis mereka.

2. Citra Perusahaan dan Branding Pekerja.

Citra perusahaan sebagai tempat kerja yang inovatif, mendukung perkembangan karir, dan memiliki budaya yang positif dapat memainkan peran kunci dalam mempertahankan karyawan digital. Branding pekerja yang baik menciptakan daya tarik dan kebanggaan untuk tetap bekerja di perusahaan.

BAB 5

PEMBANGUNAN KETERAMPILAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

A. Pengembangan keterampilan digital

Pengembangan keterampilan digital adalah suatu proses di mana individu meningkatkan pemahaman, keahlian, dan kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi digital. Di era digital yang terus berkembang, pengembangan keterampilan digital menjadi krusial untuk berhasil di banyak sektor pekerjaan. Berikut adalah cara-cara untuk mengembangkan keterampilan digital:

1. Identifikasi Keterampilan yang Diperlukan

Penjelasan: Identifikasi keterampilan digital yang sesuai dengan tujuan karier atau kebutuhan pekerjaan. Ini dapat mencakup pemahaman dasar tentang perangkat lunak, pengembangan web, analisis data, keamanan siber, dan keterampilan lainnya yang relevan.

Langkah-langkah:

- a. Tinjau deskripsi pekerjaan atau tujuan karier untuk mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan.
- b. Telusuri tren industri untuk mengetahui keterampilan digital yang sedang diminati.

2. Pilih Platform Pembelajaran Digital

Penjelasan: Pilih platform pembelajaran digital yang sesuai dengan gaya belajar dan kebutuhan Anda. Ada banyak sumber daya online yang menyediakan kursus, tutorial, dan materi pembelajaran terkait keterampilan digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Amy Delpo, Guerin Lisa. 2021. Dealing With Problem Employees: How to Manage Performance & Personal Issues in the Workplace 11th Edition, Kindle Edition, Publisher : NOLO; 11th edition, ISBN 13- 978-1413329148
- Ann Swain, Jane Newell Brown. 2009. The Professional Recruiter's Handbook: Delivering Excellence in Recruitment Practice, Publisher Kogan Page, SBN-13 978-0749453961
- Ayup Shaikh. 2012. The Complete IT Recruitment Survival Guide: The Definitive Handbook for IT Recruitment Consultants, Resourcers and HR Professionals, Publisher Troubador Publishing Ltd, ISBN: 9781780888897
- Bernard O'Meara, Dr Stanley Petzall.** 2013. The Handbook of Strategic Recruitment and Selection, A Systems Approach, Publisher Emerald Publishing, **ISBN Print:** 9781780528106
- Danang Sunyoto. 2012. Manajemen Sumebr Daya Manusia, Penerbit CAPS, Yogyakarta, ISBN: 978-602-9324-18-1
- Daniel M. Cable, Kang Yang Trevor Yu. 2013. The Oxford Handbook of Recruitment, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199756094.001.0001>
- Diane Arthur. 2022. The Employee Recruitment and Retention Handbook, **ISBN:** 9781400232468
- Hadion Wijoyo. 2022. Analisis Pengembangan Digital Talent Di Era Industri 4.0.
- J Anantha Vaidyanathan. 2022. Handbook on Recruitment Rules, Publisher: Nabhi Publication, ISBN: 9788195672202.
- James Kingston. 2012. THE ART OF RECRUITMENT - How to Become a Limitless Recruiter: HOW TO MASTER THE ART OF RECRUITMENT, Publisher Brown Dog Books

- Jane Newell Brown, Ann Swain. 2012. *The Professional Recruiter's Handbook: Delivering Excellence in Recruitment Practice* Paperback, Publisher Kogan Page.
- Katherine Moody. 2015. *The Consultative Recruiter: The Key to Faster Fills, More Candidates & Happier Hiring Managers*, Publisher: CreateSpace Independent Publishing Platform; 1st edition (May 19, 2015) ISBN 13- 978-1512124477
- Matthias Zeuch. 2016. *Handbook of Human Resources Management*, Johnson Electric International, Murten, Switzerland, ISBN 978-3-662-44152-7 (eBook), ISBN 978-3-662-44153-4 (print and electronic bundle), DOI 10.1007/978-3-662-44152-7
- Michael Armstrong. 2006. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE*, Tenth edition, London and Philadelphia, Printed and bound in Great Britain by Cambridge University Press
- Seta Wicakasana, Mombang Sihite. 2022. *Manajemen Talenta Digital*, Publisher: Humanika Institute Publishing, ISBN: 62-165-1705-3
- Sharlyn Lauby. 2018. *The Recruiter's Handbook: A Complete Guide for Sourcing, Selecting, and Engaging the Best Talent*, Publisher Society For Human Resource Management.
- Stavroula Panagiotaropoulou. 2017. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*, Lexitipon Publishing
- Steven Mostyn. 2016. *Recruiting 101: The Fundamentals of Being a Great Recruiter*, Publisher: The Fundamentals of Being a Great Recruiter, ISBN 13 978-0991490028
- The University of Kansas. *Guidelines for Successful Recruiting*, Carruth O'Leary Hall
1246 West Campus Road, Room 103, Lawrence, KS 66045

TENTANG PENULIS



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

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



Drs. Yanuar Saksono, M.M.

Lulus S1 Prodi. Manajemen Perusahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta, serta Dosen Tetap pada prodi dan universitas yang sama. Lulus S2 (M.M.), Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Pernah sebagai Breeder dan praktisi Anggrek Ipung Orchids Nursery dan konsultan bisnis beberapa bidang agro dan umum. Serta pernah sebagai Pengurus Hipmi DIY, Wakil Ketua Kadin UKM DIY 2002 - 2013, Ketua Dewan Konsultan UKM Asosiasi Industri Mebel Indonesia (Asmindo) DIY, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) DIY, Koordinator BKM Sidokarto Sleman 2003-2006, Konsultan Senior Tetap PT Kepurun Pawana Indonesia (KPI) Klaten 1998 s.d. sekarang, Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) 2004 s.d. sekarang sebagai bagian Satgasda BI DIY, serta sebagai Tenaga Ahli Fraksi di DPRD DIY, 2012-2017

TENTANG EDITOR



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

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

Islam Indonesia. Pemegang *Certified Great Leadership* (C.GL).

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