

Editor:

Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTCSOL

Acai Sudirman, S.E., M.M



Manajemen SDM Modern

(Mengelola Talenta di Era Digital)

Islamuddin | I Putu Suarnaya | Dyaloka Puspita Ningrum | Marisi Butarbutar
Febrianty | Dipa Teruna Awaludin | Christina Bagenda | Yuan Badrianto
Dyah Widowati | Hastho Joko Nur Utomo | Agusthina Risambessy | Arfie Yasrie
Dikdik Purwadisastra | Emi Wakhyuni | Sofiyan | Riyan Sisiawan Putra | Rosharita
Santi Rizki | Rasmulia Sembiring | Marto Silalahi



Manajemen SDM Modern

(Mengelola Talenta di Era Digital)

"Manajemen SDM Modern: Mengelola Talenta di Era Digital" adalah panduan komprehensif untuk memahami dan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang inovatif dan relevan di era digital. Buku ini membahas berbagai aspek pengelolaan talenta yang diperlukan untuk menghadapi tantangan transformasi digital, termasuk peran teknologi dalam merevolusi proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Dengan pendekatan yang berfokus pada peningkatan keterampilan digital dan adaptasi terhadap perubahan teknologi, buku ini memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Selain itu, buku ini menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang mendukung inovasi. Pembaca akan menemukan strategi praktis untuk mengelola perubahan organisasi, membangun tim yang agile, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Dengan studi kasus dan contoh nyata dari berbagai industri, "Manajemen SDM Modern" menjadi sumber daya yang berharga bagi praktisi HR, manajer, dan pemimpin organisasi yang ingin memastikan bahwa strategi SDM mereka tidak hanya responsif terhadap kebutuhan saat ini, tetapi juga proaktif dalam mempersiapkan masa depan.



eureka
media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

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


DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
REKONSOLIDASI HUKUM & HAK ASASI MANUSIA RI
EC00202471038

ISBN 978-623-516-059-7

9 786235 160597

MANAJEMEN SDM MODERN (MENGELOLA TALENTA DI ERA DIGITAL)

Dr. Islamuddin., S.E., M.M
Dr. Drs. I Putu Suarnaya, M.Pd
Dyaloka Puspita Ningrum, S.I.Kom., M.I.Kom., C.NSP.
Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M
Dr. Febrianty, S.E., M.Si
Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA
Christina Bagenda, S.H., M.H., C.P.C.L.E
Dr. Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd
Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M
Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si
Dr. Agusthina Risambessy, S.E., M.AB
Arfie Yasrie, S.E., M.M
Dikdik Purwadisastra, S.E., M.M
Dr. Emi Wakhyuni, S.E., M.Si
Dr. Sofiyan, S.E., M.MA
Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM, CPLM., CHRMP.
Rosharita, S.E., M.Si
Santi Rizki, S.E., M.M., CPHRM., CHRBP
Dr. Rasmulia Sembiring, S.E., M.MA
Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

**MANAJEMEN SDM MODERN
(MENGELOLA TALENTA DI ERA DIGITAL)**

- Penulis** : Dr. Islamuddin., S.E., M.M | Dr. Drs. I Putu Suarnaya, M.Pd | Dyaloka Puspita Ningrum, S.I.Kom., M.I.Kom., C.NSP. | Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M | Dr. Febrianty, S.E., M.Si | Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA | Christina Bagenda, S.H.,M.H., C.P.C.L.E | Dr. Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd | Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M | Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si | Dr. Agusthina Risambessy, S.E., M.AB | Arfie Yasrie, S.E., M.M | Dikdik Purwadisastra, S.E., M.M | Dr. Emi Wakhyuni, S.E., M.Si | Dr. Sofiyani, S.E., M.MA | Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM, CPLM., CHRMP. | Rosharita, S.E., M.Si | Santi Rizki, S.E., M.M., CPHRM., CHRBP | Dr. Rasmulia Sembiring, S.E., M.MA | Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si
- Editor** : Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTCSOL
Acai Sudirman, S.E., M.M
- Desain Sampul** : Ardyan Arya Hayuwaskita
- Tata Letak** : Laeli Oktafiana
- ISBN** : 978-623-516-059-7
- No. HKI** : EC00202471038

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JULI 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.

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga buku kolaborasi ini dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Di era digital yang penuh dengan perubahan cepat dan teknologi canggih, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang semakin krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Buku ini, "Manajemen SDM Modern: Mengelola Talenta di Era Digital," ditulis dengan tujuan memberikan panduan praktis dan strategis bagi para profesional HR dan pemimpin bisnis dalam menghadapi tantangan dan peluang yang dihadirkan oleh transformasi digital. Kami percaya bahwa kunci untuk menghadapi era digital terletak pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi. Oleh karena itu, buku ini tidak hanya membahas teori-teori manajemen SDM, tetapi juga menyajikan studi kasus dan contoh-contoh konkret dari berbagai industri yang telah berhasil mengimplementasikan strategi SDM modern.

Sistematika buku Manajemen SDM Modern: Mengelola Talenta di Era Digital ini mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan contoh penerapan. Buku ini terdiri atas 20 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: Bab 1 Konsep Dasar Manajemen SDM di Era Digital, Bab 2 Strategi dan Analisis Manajemen SDM, Bab 3 Budaya Organisasi dan Perubahan Organisasi, Bab 4 Peran SDM dalam Perubahan Organisasi, Bab 5 Peran, Tantangan dan Tren Terkini Manajemen Sumber Daya Manusia, Bab 6 Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi, Bab 7 Model Kepemimpinan Di Dunia Digital, Bab 8 Rekrutmen Efisien di Dunia Digital, Bab 9 Pelatihan dan Pengembangan SDM Di Era Digital, Bab 10 Komunikasi dalam Organisasi, Bab 11 Peluang dan Tantangan SDM di Era Digital, Bab 12 Optimasi Produktivitas Individu dan Tim, Bab 13 Work Life Balance dan Work Engagement, Bab 14 Keamanan Informasi SDM di Era Digital, Bab 15 Efektivitas dan Perencanaan Manajemen Kinerja di Era Digital, Bab 16 Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia Digital, Bab 17 Manajemen Risiko SDM di Era Digital, Bab 18 Strategi Perubahan dan Inovasi SDM di Era Digital,

Bab 19 Peran SDM dalam Sustainability, dan Bab 20 Digitalisasi SDM di Era Society 5.0.

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis, dengan tujuan memudahkan dosen dalam menyampaikan materi secara berkesinambungan guna menciptakan proses belajar-mengajar yang efektif dan efisien. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan buku ini hingga dapat selesai dengan baik. Semoga buku ini dapat memberikan wawasan baru dan menjadi sumber inspirasi bagi pembaca.

Pematangsiantar, 24 Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM DI ERA DIGITAL	
Oleh : Dr. Islamuddin, S.E., M.M	1
A. Pendahuluan	1
B. Manajemen SDM di Era Digital.....	4
C. Perencanaan Manajemen SDM di Era Digital	5
D. Strategi Perencanaan SDM di Era Digital	9
E. Tantangan dan Strategi SDM di Era Digital	11
DAFTAR PUSTAKA	13
TENTANG PENULIS	15
BAB 2 STRATEGI DAN ANALISIS MANAJEMEN SDM	
Oleh : Dr. Drs. I Putu Suarnaya, M.Pd	16
A. Pendahuluan	16
B. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	16
C. Analisis Kebutuhan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	27
D. Kesimpulan	40
DAFTAR PUSTAKA	41
TENTANG PENULIS	45
BAB 3 BUDAYA ORGANISASI DAN PERUBAHAN ORGANISASI	
Oleh : Dyaloka Puspita Ningrum, S.I.Kom., M.I.Kom., C.NSP.	46
A. Pendahuluan	46
B. Produktifitas Kerja	52
C. Employer Brading	58
D. Kesimpulan	60
DAFTAR PUSTAKA	61
TENTANG PENULIS	64

BAB 4	PERAN SDM DALAM PERUBAHAN ORGANISASI	
	Oleh : Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M	65
	A. Pendahuluan	65
	B. SDM Sebagai Pelaksana Fungsi Manajemen Perubahan.....	66
	C. SDM Sebagai Pemandu Perubahan Organisasi.....	70
	D. SDM Sebagai Pengelola Resistensi Perubahan.....	72
	E. Agen Perubahan Dalam Pengembangan SDM.....	74
	F. Kesiapan SDM dalam Menghadapi Perubahan	76
	DAFTAR PUSTAKA	78
	TENTANG PENULIS	80
BAB 5	PERAN, TANTANGAN DAN TREN TERKINI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
	Oleh : Dr. Febrianty, S.E., M.Si	81
	A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	81
	B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ..	84
	C. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	86
	D. Tren Manajemen Sumber Daya Manusia	88
	E. Kesimpulan.....	94
	DAFTAR PUSTAKA.....	96
	TENTANG PENULIS	97
BAB 6	KEPEMIMPINAN DAN PERUBAHAN ORGANISASI	
	Oleh : Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA	98
	A. Pendahuluan	98
	B. Pemimpin dan Manajemen Perubahan	101
	C. Pemimpin dalam Menggerakkan Perubahan	103
	D. Peran Kepemimpinan Untuk Perubahan	104
	E. Kualitas Kepemimpinan Dalam Perubahan	106
	F. Perilaku Pemimpin.....	107
	G. Rangkuman	115
	DAFTAR PUSTAKA	119
	TENTANG PENULIS	121

BAB 7	MODEL KEPEMIMPINAN DI DUNIA DIGITAL	
	Oleh : Christina Bagenda, S.H.,M.H., C.P.C.L.E.....	122
	A. Pendahuluan	122
	B. Pengertian Kepemimpinan Digital Menurut Para Ahli.....	123
	C. Karakteristik Digital Leadership	125
	D. Peran Kepemimpinan dalam Proses Transformasi	126
	E. Tipe Kepemimpinan Di Era Digital	129
	F. Gaya Manajemen Pemimpin Digital	131
	G. Gaya Kepemimpinan Digital	132
	DAFTAR PUSTAKA.....	135
	TENTANG PENULIS	137
BAB 8	REKRUTMEN EFISIEN DI DUNIA DIGITAL	
	Oleh : Dr. Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd	138
	A. Pendahuluan	138
	B. Manfaat Rekrutmen Digital	139
	C. Kelebihan dan Kekurangan Rekrutmen Online.....	140
	D. Tantangan Digital Recruitment Bagi Perusahaan Dan Kandidat.....	143
	E. Strategi Rekrutmen Digital	144
	F. Tools yang Digunakan dalam Digital Recruitment.....	145
	G. Menerapkan Rekrutmen Digital Dalam Bisnis	146
	H. Tahapan Penting Rekrutmen Online	147
	I. Kesimpulan	148
	DAFTAR PUSTAKA.....	150
	TENTANG PENULIS	152
BAB 9	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DI ERA DIGITAL	
	Oleh : Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M.....	153
	A. Konsep Dasar	153
	B. Perencanaan Sumber Daya manusia di Era Digital.....	153
	C. Kompetensi Digital Untuk SDM	156

	D. Dampak Era Digital Terhadap Pelatihan dan Pengembangan.....	159
	DAFTAR PUSTAKA.....	163
	TENTANG PENULIS	166
BAB 10	KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI	
	Oleh : Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si.....	167
	A. Pendahuluan	167
	B. Fungsi Komunikasi.....	168
	C. Proses Komunikasi	169
	D. Arah Komunikasi.....	169
	E. Komunikasi Lisan dan Tertulis.....	171
	F. Komunikasi Non Verbal	172
	G. Jaringan Kerja Komunikasi	173
	H. Hambatan - hambatan Komunikasi	176
	I. Mengatasi Hambatan Komunikasi.....	178
	DAFTAR PUSTAKA	181
	TENTANG PENULIS	182
BAB 11	PELUANG DAN TANTANGAN SDM DI ERA DIGITAL	
	Oleh : Dr. Agusthina Risambessy, S.E., M.AB.....	183
	A. Perubahan Besar dan Tantangan SDM di Era Digital.....	183
	B. Tantangan Dan Peluang Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digitalisasi.....	185
	C. Tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi.....	186
	DAFTAR PUSTAKA	194
	TENTANG PENULIS	196
BAB 12	OPTIMASI PRODUKTIVITAS INDIVIDU DAN TIM	
	Oleh : Arfie Yasrie, S.E., M.M	197
	A. Pendahuluan	197
	B. Definisi Produktivitas	198
	C. Indikator Produktivitas Kerja	199
	D. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	200
	E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	200

	F. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja	202
	G. Manfaat Optimasi Produktivitas Kerja	202
	H. Tantangan yang Dihadapi dalam Optimasi Produktivitas Kerja	204
	I. Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja	204
	J. Kesimpulan	206
	DAFTAR PUSTAKA.....	207
	TENTANG PENULIS	209
BAB 13	WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT	
	Oleh : Dikdik Purwadisastra, S.E., M.M	210
	A. Pendahuluan	210
	B. <i>Work Engagement</i>	215
	C. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	217
	DAFTAR PUSTAKA.....	221
	TENTANG PENULIS	223
BAB 14	KEAMANAN INFORMASI SDM DI ERA DIGITAL	
	Oleh : Dr. Emi Wakhyuni, S.E., M.Si	224
	A. Pendahuluan	224
	B. Teknologi Informasi Pada Bidang Manajemen	226
	C. Peran SDM di Era Digital	229
	D. Adaptasi Digitalisasi SDM 5.0	230
	E. Kebijakan dan Prosedur Keamanan Data Karyawan	233
	DAFTAR PUSTAKA.....	236
	TENTANG PENULIS	238
BAB 15	EFEKTIVITAS DAN PERENCANAAN MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL	
	Oleh : Dr. Sofiyan, S.E., M.MA	239
	A. Pendahuluan	239
	B. Pengelolaan Manajemen Kinerja	241
	C. Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja	244
	D. Tinjauan Penilaian Kinerja SDM	246
	E. Perencanaan Penilaian Kinerja SDM	247
	F. Metode Penilaian Kinerja SDM	250
	DAFTAR PUSTAKA.....	254
	TENTANG PENULIS	256

BAB 16	PENGEMBANGAN KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA DIGITAL	
	Oleh : Rihan Sisiawan Putra, S.E., M.SM, CPLM., CHRMP.	257
	A. Konsep Dasar Sumber Daya Manusia Digital	257
	B. Keterampilan yang dibutuhkan untuk Sumber Daya Manusia Digital	260
	C. Strategi Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia	262
	D. Peran Pemangku Kepentingan dalam Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia Digital	264
	E. Dampak Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia Digital	265
	F. Tantangan Implementasi SDM Digital	267
	DAFTAR PUSTAKA	269
	TENTANG PENULIS	271
BAB 17	MANAJEMEN RISIKO SDM DI ERA DIGITAL	
	Oleh : Rosharita, S.E., M.Si	272
	A. Pendahuluan	272
	B. Dinamika Manajemen SDM Dalam Organisasi	274
	C. Identifikasi Risiko dalam Manajemen SDM Digital	275
	D. Strategi dan Teknik Mitigasi Risiko SDM	278
	E. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Manajemen Risiko SDM	280
	F. Pengelolaan HRM di Era Digital	282
	DAFTAR PUSTAKA	285
	TENTANG PENULIS	287
BAB 18	STRATEGI PERUBAHAN DAN INOVASI SDM DI ERA DIGITAL	
	Oleh : Santi Rizki, S.E., M.M., CPHRM., CHRBP	288
	A. Pendahuluan	288
	B. Pengelolaan SDM di Era Digital	290
	C. Kesiapan SDM Organisasi dalam Perubahan	292
	D. Manajemen Strategi Perubahan	294
	E. Kreativitas dan Inovasi dalam Perubahan	297

	F. Perubahan dan Isu Kepemimpinan Dalam Tim	300
	DAFTAR PUSTAKA.....	302
	TENTANG PENULIS	304
BAB 19	PERAN SDM DALAM SUSTAINABILITY	
	Oleh : Dr. Rasmulia Sembiring, S.E., M.MA	305
	A. Pendahuluan	305
	B. Konsep Manajemen Berkelanjutan	307
	C. Praktik - Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan.....	311
	D. Peran SDM dalam Sustainability	314
	E. Elemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	316
	DAFTAR PUSTAKA.....	319
	TENTANG PENULIS	321
BAB 20	DIGITALISASI SDM DI ERA SOCIETY 5.0	
	Oleh : Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.....	322
	A. Pendahuluan	322
	B. Peran SDM dalam Menghadapi Era Digital	324
	C. Pentingnya Adaptasi Digitalisasi SDM 4.0.....	327
	D. Persaingan Digitalisasi SDM 4.0.....	329
	E. MSDM Pada Perusahaan Berbasis Digital	330
	F. Communication Skills SDM di Era Digital	332
	DAFTAR PUSTAKA.....	335
	TENTANG PENULIS	337

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Dimensi Employer Branding Berthon dkk (2005)	59
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Fungsi Manajemen SDM	8
Gambar 1. 2	Proses Manajemen SDM.....	10
Gambar 1. 3	Tahapan dalam merumuskan strategi SDM.....	12
Gambar 5. 1	MSDM.....	82
Gambar 5. 2	MSDM.....	84
Gambar 5. 3	Future of Works Trends in 2023	89
Gambar 15. 1	The Chain of Success.....	243
Gambar 18.1	Proses Kerangka Kerja Manajemen Strategi Perubahan.....	297
Gambar 20. 1	Istilah Penting dalam Komunikasi.....	333

BAB 1

KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM DI ERA DIGITAL

Dr. Islamuddin, S.E., M.M
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital telah mengalami transformasi besar, di mana teknologi memainkan peran utama dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja (Muliana et al., 2020)a. Digitalisasi mengacu pada penggunaan teknologi digital untuk mengotomatisasi dan menyederhanakan proses SDM. Ini termasuk penggunaan perangkat lunak HRIS (*Human Resource Information System*) yang memungkinkan pengelolaan informasi karyawan, penggajian, rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja dengan lebih efisien, mengurangi beban administratif dan memungkinkan fokus yang lebih besar pada strategi pengembangan SDM (Romy et al., 2022). Rekrutmen di era digital telah berubah drastis dengan adanya platform perekrutan online, media sosial, dan analitik data. Proses rekrutmen kini lebih berbasis data, menggunakan algoritma untuk menyaring kandidat potensial berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang relevan. Media sosial seperti LinkedIn menjadi alat utama dalam menemukan dan menarik bakat, sementara platform rekrutmen online mempermudah proses aplikasi dan seleksi.

Pengembangan karyawan mendapatkan manfaat besar dari teknologi digital melalui e-learning dan platform pembelajaran online yang memungkinkan pelatihan yang lebih fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R. L. (2006). *Manajemen*. Salemba Empat.
- Efendi, E., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance? *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 136. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.31712>
- Haerani, S., Sumardi, Hakim, W., Hartini, & Putra, A. H. P. K. (2020). Structural Model Of Developing Human Resources Performance: Empirical Study Of Indonesia States Owned Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 211–221. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.211>
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021). Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification , Motivation , and Job Satisfaction. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Measurement*, 560(Acbleti 2020), 396–401.
- Mathis, L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management*. Salemba Empat.
- Miner, J. B., & Crane, D. P. (1995). *Human Resources Management - The Strategic Perspective*. Harpers Collins College Publisher.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Erlangga.
- Muliana, Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N., Putra, A. H. P. K., Sudirman, A., & Sherly. (2020). *Pengantar Manajemen* (Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Romy, E., Pada, A. T., Susanti, N., Umiyati, H., & Sudirman, A. (2022). Analyzing the Antecedents and Consequences of Teacher Job Satisfaction in the Digital 4.0 Era. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), 1282–1299.

<https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i3.2022>

- Sherly, S., Lie, D., Candra, V., Siallagan, D. M., & Sudirman, A. (2021). Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 7(1), 105–116. <https://doi.org/10.26858/est.v0i0.19208>
- Simatupang, S., Dharma, E., Ambarita, M. H., Indajang, K., & Sudirman, A. (2022). Analysis of the Effect of Innovative Work Behavior in terms of Psychological Empowerment and Knowledge Sharing. *International Journal of Scientific Research and Management*, 10(11), 4196–4202. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v10i11.em06>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. D. Suryani (ed.); 3rd ed.). Bumi Aksara.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Manajemen*. PT Prenhallindo.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2006). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Kencana.
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85–110.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak ke E). Pranada Media Group.
- Umiyati, H., Sudirman, A., Putri, E. R., Hasbi, I., Rimayanti, Desi Asmaret, H., Zulfah, Adiarsi, G. R., Nugroho, H., & Apriyeni, D. (2022). *Perilaku Organisasional*. Widina Bhakti Persada.

TENTANG PENULIS



Dr. Islamuddin, S.E., M.M Lahir di Padang Sidempuan, Pada Tanggal 04 Februari 1968. Lulus S1 di Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jambi Pada Tahun 1992. Dan Lulus S2 di Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta Tahun 2007. Dan Lulus S3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Bengkulu Pada Tahun 2021. Saat ini bekerja sebagai dosen di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
Email : islamuddin@umb.ac.id

BAB 2

STRATEGI DAN ANALISIS MANAJEMEN SDM

Dr. Drs. I Putu Suarnaya, M.Pd
STKIP Agama Hindu Singaraja Bali

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aspek yang paling penting dalam organisasi modern. Strategi dan analisis dalam manajemen SDM bertujuan untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis yang memastikan organisasi memiliki jumlah, jenis, dan kualitas karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan bisnis organisasi. Strategi dan analisis manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan aset manusia dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bisnisnya.

B. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam strategi MSDM membahas mengenai perencanaan MSDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan manfaat, serta keterlibatan dan retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D., & Susilowati, E. (2020). "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ABC Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123-136.
- Bapuji, H., & Crossan, M. (2020). "From Critical Management Studies to Emancipation: HRM and the Politics of Corporate Social Responsibility." *Human Resource Management Journal*, 30(1), 143-157.
- Bersin, J. (2021). "The Future of Work: HR Technology, Skills, and Roles." Deloitte Insights.
- Boxall, P., & Macky, K. (2020). "High Performance Work Systems: What, Why, and How." Routledge.
- Budiharjo, A., & Wahyudi, A. (2019). "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. XYZ Indonesia." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 174-188.
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (2021). "Human Resource Management: A Critical Approach." Routledge.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2020). "Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives." Pearson.
- Cooke, F. L., & Lam, L. W. (Eds.). (2020). "The Routledge Companion to International Human Resource Management." Routledge.
- Deloitte. (2020). "Global Human Capital Trends." Deloitte Insights.
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2020). "A Strategic Approach to HR Analytics." *MIT Sloan Management Review*, 61(1), 1-6.
- Guest, D. E. (2019). "Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda." *The International Journal of Human Resource Management*, 30(14), 2064-2096.

- Guest, D. E., & Conway, N. (2024). "People and Organizational Performance: An Exploratory and Conceptual Review." *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 531-546.
- Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2024). "The Impact of High Performance Work Systems, Implementation Effectiveness, and Alignment with Strategy on Shareholder Wealth." *The Academy of Management Journal*, 67(1), 846-867.
- Indriyani, R., & Rahayu, A. (2022). "Pengaruh Kebijakan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Teknologi Informasi di Indonesia." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 101-116.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2023). "A Quarter Century of Strategic Human Resource Management Research." *The Academy of Management Annals*, 17(1), 4-36.
- Kartika, D., & Wibowo, B. (2022). "Strategi Kompensasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Ritel di Indonesia." *Jurnal Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 20(1), 55-68.
- Lawler III, E. E., & Boudreau, J. W. (2021). "Human Resources Business Partner: The Ultimate Guide to Transforming the HR Function." John Wiley & Sons.
- McKinsey & Company. (2020). "McKinsey Global Institute - People & Organizational Performance."
- Meyer, M. W., & Marquis, C. (2022). "Strategic Human Resource Management: A Research Overview and Introduction to Special Issue." *The Academy of Management Annals*, 16(1), 8-31.
- Prabowo, B., & Susanto, D. (2024). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Jasa Transportasi di Indonesia." *Jurnal Manajemen Transportasi dan Logistik*, 10(1), 55-70.

- Pratama, A., & Kurniawan, D. (2020). "Analisis Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 50-65.
- Setiawan, A., & Riyanto, T. (2021). "Strategi Pengembangan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan di PT. XYZ Indonesia." *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis*, 15(1), 30-45.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2021). "State of the Workplace." SHRM Research.
- Suryani, R., & Dewi, N. (2024). "Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Terhadap Efisiensi Operasional di Perusahaan Manufaktur di Indonesia." *Jurnal Informatika Bisnis*, 8(2), 120-135.
- Susanto, A., & Sari, P. (2023). "Analisis Turnover Karyawan dan Upaya Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Perbankan Indonesia." *Jurnal Manajemen Perbankan*, 17(1), 45-60.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2019). "The Dave Ulrich HR Academy: Mastering the 12 Critical Competencies for HR Professionals." McGraw Hill Professional Education.
- Utami, S., & Supriyadi, A. (2021). "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan di Sektor Pariwisata Indonesia." *Jurnal Manajemen Pariwisata*, 5(2), 89-102.
- Wahyudi, I., & Santoso, L. (2019). "Pengaruh Strategi Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(1), 31-46.
- Way, S. A. (2021). "High-Involvement Work Processes and Employee Well-being: A Review and Directions for Research." *Human Resource Management Review*, 31(2), 100739.

- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2021). "Exploring Human Capital Analytics: It's About Time!" *Journal of Management*, 47(1), 169-192.
- Wright, P. M., & Snell, S. A. (2022). "Strategic Human Resource Management and Performance: The Intersection of Research and Practice." *Human Resource Management Review*, 32(1), 100830.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2023). "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management." *Journal of Management*, 49(1), 6-29.
- Wulandari, S., & Pratiwi, D. (2023). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Indonesia." *Jurnal Manajemen Organisasi*, 25(2), 87-102.

TENTANG PENULIS



Dr. Drs. I Putu Suarnaya, M.Pd., Lahir di Tusan Klungkung Tahun 1963. Memiliki Riwayat Pekerjaan yakni: Kepala Lembaga Praktek Pengalaman Lapangan (2010-2012), Kaprodi Penerangan Agama Hindu (2012-2014), Wakil Ketua 1 Bidang Akademik (2014-2018), Kepala Lembaga Penjaminan Mutu (2018-2022), Kepala Lembaga Penjaminan Mutu (2022-2026). Riwayat Pendidikan antara lain: Sarjana (S1) Pendidikan Agama Hindu STKIP Agama Hindu Singaraja (1983-1988). Magister (S2) Manajemen Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja (2003-2006). Doktor (S3) Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Malang (2010-2012). Karya tulis buku yang sudah terbit antara lain: muatan lokal tembang untuk smp kelas ii, muatan lokal adat istiadat dan organisasi sosial untuk smp kelas iii, buku pelajaran: Widya Dharma Agama Hindu untuk SMP kelas VII, VIII dan IX, Widya Upadesa Buku Pelajaran Agama Hindu untuk SMP kelas VII, VIII dan IX. Manajemen Pendidikan Suatu Pengantar Praktis (2010). Perencanaan dan Pengembangan SDM (2022), Ekosistem Sumber Daya Manusia Dalam Tantangan Resesi Global(2023) danPerilaku Organisasi Di Era Society 5.0 (2024) Email Penulis: suarnayaiputu@gmail.com

BAB 3

BUDAYA ORGANISASI DAN PERUBAHAN ORGANISASI

Dyaloka Puspita Ningrum, S.I.Kom., M.I.Kom., C.NSP.
Universitas Widy Mataram

A. Pendahuluan

Budaya organisasi pada prinsipnya tidak lepas dari ruh sebuah organisasi formal/informal, perusahaan swasta/korporat, ataupun pemerintahan sekalipun. Dalam perkembangannya semakin kuat budaya organisasi yang dijalankan maka akan semakin besar pula dorongan setiap anggota untuk maju bersama dengan lingkungan organisasinya. Karena tidak dapat ditampik organisasi yang dinamis tentu selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para anggotanya masing-masing.

Robbins (dalam Budihardjo : 2011) mengartikan organisasi sebagai sebuah entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi dalam batasan-batasan yang relatif jelas serta bersama-sama dalam batas waktu tertentu dan terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian Mathis & Jacson menyampaikan bahwa organisasi ialah kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang bekerja sama berdasarkan pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi pasti memiliki fungsi ataupun tugas berbeda akan tetapi saling terhubung agar suatu rencana dapat berjalan dengan teratur (dalam Erawan, 2021).

Kata budaya "*cultural*" berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah. Menurut Sumarto (2018) budaya adalah segala sesuatu yang diciptakan oleh akal budi manusia. Secara

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A., Mujannah, S., & Rijal, S. (2023). Manajemen SDM di Era Transformasi Digital.
- Ashariana, A. (2022). The Impact of Employer Branding on Commitment to Bank Employees. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 238-244.
- Bandura, A. (Ed.). (2017). *Psychological modeling: Conflicting theories*. Transaction Publishers.
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International journal of advertising*, 24(2), 151-172.
- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi: Menuju pencapaian kinerja optimum*. Prasetiya Mulya.
- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 15-21.
- Dweck, C. S. (2006). Mindset: mengubah pola berpikir untuk perubahan besar dalam hidup anda. *Penerbit Baca*.
- Erawan, E. R. (2021). Organization Culture Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis.
- Fadillah, H. N. (2014). Studi eksploratif dimensi employer branding pada organisasi yang menerapkan faith based organization fbo studi kasus dompet dhuafa= An explorative study on dimensions of attractiveness in employer branding in faith based organization fbo case study dompet dhuafa.
- Fitri, L. (2023). Transformasi Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas dan Kinerja.
- Ginting, S. D., & Ariani, D. W. (2004). Pengaruh goal setting terhadap performance: tinjauan teoritis. *Kinerja*, 8(2), 198-208.
- Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23-32.

- Manurung, A. R. S. (2018). *Pengaruh Employer Branding terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Tetap Bank X BUMN Cabang Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). Pengembangan sumber daya manusia.
- Maslow, A. H. (1984). Motivasi dan kepribadian. *Jakarta: Gramedia*.
- Mathis, R. L. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia.
- Moehersono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.
- Praptadi, T. (2009). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi pada pegawai account representative di kantor pelayanan pajak (Kpp) pratama kota semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 3(8).
- Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, 19(1).
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). *Klaten: PT Intan Sejati*.
- Safri, H. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 102-112.
- Srihastuti, E., & Wulandari, F. (2021). Urgensi Growth Mindset untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di Masa Pandemi Covid 19. *Widya Genitri: Jurnal Ilmiah Pendidikan, Agama dan*

Kebudayaan Hindu, 12(2), 157-165.

- Srimindarti, C. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 102-110.
- Sumarto, S. (2018). Budaya, pemahaman dan penerapannya: "Aspek sistem religi, bahasa, pengetahuan, sosial, kesenian dan teknologi". *Jurnal Literasiologi*, 1(2), 16-16.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tirto.id. 2023. Cara Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia. <https://tirto.id/materi-cara-meningkatkan-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia-gN9y>. Diakses pada bulan Juni 2024.

TENTANG PENULIS



Dyaloka Puspita Ningrum, S.I.Kom., M.I.Kom.,C.NSP., Kelahiran Jakarta, 15 Juni 1995 merupakan Dosen tetap di Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Widy Mataram Yogyakarta dan sekaligus bertugas sebagai Wakil Dekan 2 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widy Mataram Yogyakarta periode (2020-2024) serta periode (2024-2028).

Selain itu, penulis juga menjadi seorang Tutor di Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Terbuka Yogyakarta.

Penulis aktif dalam berbagai kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi bahkan hingga saat ini. Beberapa publikasi ilmiah yang merupakan output kegiatan tersebut sudah diterbitkan dalam jurnal nasional terindeks Kemenristekdikti. Disamping itu, sejumlah buku diantaranya : (1) Ruang Silang Budaya dalam Perspektif Ilmu Komunikasi, (2) Membaca Arah Zaman (Mozaik Pemikiran Kuliah Kreatif di Era New Normal)", (3) MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi), (4) Potret PPKM Dalam Kehidupan Masyarakat Indonesia, (5) Komunikasi Bisnis, dan (6) Kepemimpinan Pemerintahan, merupakan karya kolaborasi yang dihasilkan penulis dalam beberapa tahun terakhir.

Tidak hanya mengajar, penulis juga aktif mewarnai berbagai media massa lokal dan nasional, baik media online maupun media cetak. Di tahun 2020 dan tahun 2021 penulis sempat mendapatkan pendanaan penelitian dengan skema peneliti dosen pemula yang dibiayai oleh Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional.

Email: dyalokapuspita@yahoo.co.id

BAB 4

PERAN SDM DALAM PERUBAHAN ORGANISASI

Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. Pendahuluan

Situasi yang kompleks dan penuh dengan ketidakpastian membuat organisasi melakukan banyak penyesuaian dan adaptasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi. Demikian dengan praktik pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) yang adaptif dan transformatif dalam memainkan perannya terhadap perubahan yang ada. SDM memegang peranan penting dalam organisasi, termasuk dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi perubahan yang ada dalam organisasi. Renald Kasali menggambarkan perubahan sebagai siklus kehidupan oleh setiap makhluk hidup, perusahaan atau semua warga dunia, yang mampu menyesuaikan diri yang akan bertahan. Manajemen perubahan adalah memprediksi sebuah perubahan dan menjadikan perubahan sebagai potensi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Kasali, 2006). Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan ini juga tidak terlepas dari peran SDM dalam organisasi. Dalam proses pelaksanaan perubahan diperlukan SDM sebagai individu dan kelompok yang menjadi agen dari perubahan (*agent of change*) itu sendiri. SDM akan membantu transisi individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, I. C., et al. (2023). **Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Media Sains Indonesia. <https://store.medsan.co.id/detail/978-623-195-337-7-praktik-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-organisasi>.
- Furxhi, G. (2021). *Employee's Resistance and Organizational Change Factors*. *EJBMR (European Journal of Business and Management Research)*, 6(2), 30-32. <https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/759>
- Herlina, E. et al. (2022) '**Peran Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan**', *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 2(6), pp. 487-497. <https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/346>
- Kasali, R. (2006). *Change*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kotter, J. P., & Cohen, S. (2022). *Creative Ways to Empower Action to Change the Organization: Cases in Point*. *Journal of Organizational Excellence*, 22(1), 73-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/npr.10055>
- Kusuma, R. C. S. D., et al. (2023). **Pengantar Manajemen Perubahan** (A. Sudirman (ed.)). Media Sains Indonesia. www.medsan.co.id
- Lunenburg, F. C. (2010). *Managing Change: The Role of the Change Agent*. *International Journal of Management, Business and Administration*, 13(1). <https://www.doccity.com/en/managing-change-the-role-of-the-change-agent/8830119/>
- Novadila, A. (2023). **Manajemen Perubahan: Pengertian, Pendekatan, Pentingnya, Fungsi, Jenis, Faktor dan Fasenya**. Myrobin.Id. <https://myrobin.id/untuk-bisnis/manajemen-perubahan/>

PR, O. A. (2024). **Apa Peran SDM Dalam Manajemen Perubahan?**
[Https://Www.Oneadvanced.Com/](https://www.oneadvanced.com/).
<https://www.oneadvanced.com/news-and-opinion/what-is-the-role-of-hr-in-change-management/>

TENTANG PENULIS



Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M., dosen tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar, sekaligus praktisi riset dibidang manajemen dan bisnis, juga sebagai Dewan Redaksi dan Reviewer di Jurnal Ilmiah Perguruan Tinggi dan Pemerintah Kota Pematangsiantar - Sumatera Utara. Berkolaborasi dalam menulis beberapa buku yang berhubungan dengan Manajemen.

Pendidikan terakhir dari Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan Bandung.

BAB 5

PERAN, TANTANGAN DAN TREN TERKINI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Febrianty, S.E., M.Si
Universitas Malahayati Lampung

A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan efektif dan efisien tenaga kerja dalam organisasi, sehingga mereka membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif. MSDM bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam melayani tujuan strategis pemberi kerja. Ini mencakup berbagai aktivitas seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja yang produktif.

Definisi yang lebih mutakhir menjelaskan bahwa MSDM melibatkan pengelolaan pekerjaan dan orang-orang dalam organisasi dengan cara yang mendukung strategi bisnis jangka panjang. MSDM bukan hanya tentang administrasi personel, tetapi juga mencakup pengelolaan strategis yang memastikan bahwa keputusan terkait sumber daya manusia selaras dengan tujuan bisnis organisasi (Coursera, 2023; Oxford Handbook of Human Resource Management, 2023).

MSDM juga dilihat sebagai kegiatan yang fundamental dalam organisasi yang mencakup pengelolaan kinerja melalui sistem pengukuran dan manajemen yang terintegrasi, memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mencerminkan prosedur yang digunakan untuk melaksanakan strategi bisnis (Emerald Insight, 2023). MSDM adalah serangkaian praktik, kebijakan, dan sistem yang dirancang

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2023). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press.
- Bersin, J. (2023). "The Future of AI in HR". *Harvard Business Review*.
- Bratton, J., & Gold, J. (2023). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave Macmillan.
- Coursera. (2023). *What Is Human Resource Management? Definition + Career Guide*. Diakses dari Coursera.
- Davis, R. (2023). "Employee Expectations and Organizational Response". *Employee Relations Journal*.
- Emerald Insight. (2023). *Human Resource Management in the Performance Measurement and Management Domain: A Bibliometric Review*. Diakses dari Emerald Insight
- Guest, D. E. (2023). "Human resource management and performance: Still searching for some answers". *The International Journal of Human Resource Management*, 34(1), 9-27. doi:10.1080/09585192.2022.2058408.
- Johnson, L. (2023). "Diversity and Inclusion in the Workplace". *The International Journal of Human Resource Management*.
- Lee, H. (2023). "Managing a Multigenerational Workforce". *Journal of Organizational Behavior*.
- Oxford Handbook of Human Resource Management*. (2023). Diakses dari Oxford Academic
- Smith, A. (2023). "Remote Work and Hybrid Work Models". *Journal of Business Research*.
- Wang, Y. (2023). "Mobile Technology in HR". *Technology and Human Resource Management*.

TENTANG PENULIS



Dr. Febrianty, S.E., M.Si. merupakan Dosen PNS LLDIKTI Wil. II Dpk pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Malahayati Lampung. Penulis kelahiran Palembang tanggal 13 Februari 1980. Penulis tamatan tahun 2001 dari S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Keuangan Universitas Sriwijaya. Selanjutnya tamatan tahun 2004 dari S2 Pascasarjana Ilmu Ekonomi Universitas Sriwijaya dan tamatan tahun 2016 dari program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dunia mengajar telah digeluti oleh penulis selama hampir 19 tahun. Penulis telah menghasilkan banyak karya buku dan publikasi dengan fokus perhatian pada Bidang Kewirausahaan, inovasi daerah, Digital Marketing, dan Penerapan Teknologi Informasi di bisnis dan UKM. Penulis merupakan praktisi bidang UMKM dan juga aktif sebagai narasumber pelatihan dan riset-riset tingkat regional dan nasional. Email Penulis: febrianty@malahayati.ac.id

BAB 6 | KEPEMIMPINAN DAN PERUBAHAN ORGANISASI

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA
Universitas Nasional

A. Pendahuluan

Kepemimpinan perubahan adalah sebuah upaya untuk menciptakan revolusi dalam perubahan organisasi, sehingga membawa perubahan yang menjadikan semua komponen dalam organisasi itu menyatu dan saling berempati untuk membawa perubahan agar lebih bermanfaat dan memiliki nilai positif terhadap organisasi.

Salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi adalah keberhasilan dari sebuah kepemimpinan, terlebih lagi dalam menuju suatu perubahan penting untuk memahami pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah seorang individu dalam sebuah organisasi yang memiliki wewenang dan kemampuan dalam mempengaruhi, memberi petunjuk untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Peran pemimpin dalam perubahan adalah untuk memilih pencapaian diadakannya perubahan, mempertahankan ketentuan, menetapkan waktu yang dibutuhkan dalam melakukan perubahan, menanggung resiko yang akan terjadi sebagai akibat dari keputusan tentang perubahan. Pemimpin yang memiliki keterampilan efektif, memiliki watak positif, memiliki keterampilan yang diperlukan organisasi, mengenali karakteristik anggota organisasi, sehingga pemimpin mampu mengendalikan kinerja setiap anggota sesuai

DAFTAR PUSTAKA

- Arie, Fidya Pratama. 2022. *Bungan Rampai Analisis Manajemen Pendidikan: Kajian Teoritis dan Praktisi*. Jawa Barat: Yayasan Wiyata Bestari Samasta
- Burnes, Bernard, 2000, *Managing Change*. Peorson Education Limited, Essex-England
- Baidowi, Achmad. 2022. *Manajemen Perubahan Pendidikan*. *Jurnal Of Education Management*. Volume 3. No. 1. hlm. 56
- Ira Hairun Nisa Munthe, Nuri Aslami, 2023, *Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan Organisasi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Khilal Syauqi, 2016, *Jurnal al-Tsaqafa* Volume 13, No. 01, Januari 2016, **KEPEMIMPINAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI** Fakultas Adab IAIN Imam Bonjol Padang
- Kotter, J. P., 1990, *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*, Free Press, New York
- Lilik, Indahyani dan Sumartik. 2019. *Manajemen Perubahan*. Sidoarjo: UMSIDA
- Maxwell, John C., 1995, *Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda* (terjemahan), Binarupa Aksara, Jakarta
- Marlapa, Eri. 2018. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Mercu Buana
- Pertiwi, Nunu dan Hanung Eka Atmaja. 2021. *Literature Review: Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Organisasi*. *Jurnal EK&BI*. Volume 4. Nomor 2. hlm. 580
- Rumijati, Aniek. Khusnul Rofida Novianti. 2022. *Kesiapan Berubah & Peran Pemimpin Dalam Menghadapi Covid-19 Di Lingkup Pendidikan Tinggi*. Malang: CV. Pustaka Peradaban
- Saefulloh, Asep dan Ahmad Rusdiana. 2016. *Manajemen Perubahan*. Bandung: Pustaka Setia

- Sagala, Syaiful. 2018. Pendekatan dan Model Kepemimpinan. Jakarta: Prenada Media
- Sandy, Kosasi. 2011. Manajemen Perubahan dan Implementasi dalam Proyek Sistem Informasi. Jurnal Ilmiah Sisfotenika. Volume 1. No. 1. hlm. 1-2
- Soekarso, Iskandar Putong. 2015. Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Soeryanto, Eddy Soegoto. 2017. Tren Kepemimpinan Kewirausahaan dan Manajemen Inovatif di Era Bisnis Modern. Yogyakarta: ANDI
- Sri Utama, Setyaningsih, 2007, PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Oktober 2007 : 124 - 129 Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Tauhid, dkk. 2021. Strategi Cerdas Dalam Pengembangan, Inovasi dan Perubahan Organisasi. Jawa Tengah: Lakeish
- Wibowo, 2005, Manajemen Perubahan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, 2004, Manajemen Perubahan, Kencana, Jakarta
- Yuli Cahyono, Drs., M.Pd. dkk, 2019, MPPKD PIM, Kepemimpinan Perubahan, Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Sekretaris Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Direktur Pembinaan Tenaga Kependidikan.

TENTANG PENULIS



Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., SE. Ak., MM., M.Ak., CA, Kelahiran, 15 Oktober 1957, Setelah Menamatkan SLTA di Padang Sumatera Barat tahun 1976, Memulai karir bekerja di PT Sinkronika sebagai staff perencanaan, 1977-1979, Lanjut bekerja Ke Penerbit Ikhwan sebagai editor, 1979 - 1986.

Mengikuti Pendidikan Manajemen Pemasaran di LPPM, Dasar & Prinsip Asuransi, Manajemen Resiko di Jakarta Institut Insurance, Jakarta. Kemudian Bekerja di Kelompok Usaha Kalimantan Industri PerKayuan Terpadu 1986 - 2002, Lokasi Jakarta dan Samarinda Kalimantan Timur. Kuliah di mulai di Fakultas Teknik UPN Veteran Jakarta 1979-1983, Lanjut Ke Sekolah Tinggi Manajemen Industri Departemen Perindustrian RI 1983-1989, Kemudian mengambil MM Keuangan STIE IPWI 1996-1998, dan Lanjut ke FEB S1 Akuntansi UMJ Jakarta 2005-2008 kemudian mengambil S2 Magister Akuntansi Universitas Budi Luhur 2008-2009, dan lanjut mengambil Profesi Akuntan di Universitas Mercu Buana 2009-2010, Dengan Register Negara, serta memiliki gelar Profesi Chartered Accountant (CA) IAI didapatkan pada tahun 2013, Mendapat Pengakuan Ir. Dari PII, dan pada 30 Maret 2022 telah menyelesaikan Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi Akuntansi, dari Universitas Hasanuddin. Perkuliahan yang belum sempat diselesaikan Statistika Terapan 1984-1986 di Universitas Terbuka dan Magister Teknik Indutri 2010 -2012 di ISTN, Kegiatan mengajar di mulai tahun 1997 dan bergabung di Universitas Nasional tahun 2003 sampai sekarang, beberapa perguruan tinggi tempat mengajar lainnya, ISTN, STEI, STIE IPWI, UPN Veteran Jakarta, STIE BP, STMA Trisakti, STMI Kementerian Perindustrian, Untuk beberapa Mata Kuliah Akuntansi dan Manajemen Industri, MSDM, Kewirausahaan & Pariwisata, Anggota IAI dan PII. Sering diundang Mengikuti kegiatan FGD di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Email: dipateruna@gmail.com

BAB 7

MODEL KEPEMIMPINAN DI DUNIA DIGITAL

Christina Bagenda, S.H.,M.H., C.P.C.L.E
Universitas Flores

A. Pendahuluan

Kepemimpinan, seperti yang dipahami secara umum, berfokus pada pencapaian misi dan tujuan organisasi tertentu. Kinerja pemimpin organisasi diukur dengan penyampaian produk dan layanan untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya. Batasan atau batasan penting karena mereka menguraikan otoritas, kekuasaan, tanggung jawab, pendanaan dan misi organisasi. Pemimpin organisasi yang sukses telah mengembangkan 'otot vertikal' dengan baik tetapi pemimpin yang memikul tanggung jawab untuk inisiatif perubahan lintas batas perlu melatih 'otot horizontal' (Gumilar Mulyana, 2021:55).

Kepemimpinan digital adalah disposisi bagi para pemimpin dan calon pemimpin untuk dapat mengarahkan organisasi yang dipimpinnya menuju transformasi digital. Goethals menjelaskan bahwa kepemimpinan digital berarti kepemimpinan di bidang-bidang penting masyarakat informasi seperti media, jurnalisme, atau media tertentu (Goethals,2002).

Kepemimpinan digambarkan sebagai kapasitas untuk membimbing perusahaan menuju pencapaian tujuannya dan membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, perusahaan harus memiliki produk dan sistem teknis yang mempercepat dan memungkinkan produksi, komunikasi, dan

DAFTAR PUSTAKA

- Brett, J. (2019). Evolving Digital Leadership. In *Evolving Digital Leadership*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4842-3606-2>
- Benjamin, K., & Potts, H. W. (2018). Digital transformation in government: Lessons for digital health? *Digital Health*, 4, 205520761875916.
<https://doi.org/10.1177/2055207618759168>
- Evans E.W. Tulungen, David P.E. Saerang, Joubert B. Maramis, TRANSFORMASI DIGITAL: PERAN KEPEMIMPINAN DIGITAL *Jurnal EMBA* Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 1116-1123
- Gumilar Mulyana, MODEL KEPEMIMPINAN UNTUK TRANSFORMASI E-GOVERNMENT DI INDONESIA, AKSELERASI: *Jurnal Ilmiah Nasional* Vol. 3 No. 1 Tahun 2021
- Goethals, Penambangan pola frekuensi yang efisien. LUC/UM, 2002
- Hambrick, D. C., & Mason, P. a. (1984). Echelons : of Reflection The Its Organization as Top a. *Management*,9(2), 193–206.
<http://www.jstor.org/stable/258434>
- Napitupulu, D. B. (2014). Studi Validitas dan Realibilitas Faktor Sukses Implementasi E-Government Berdasarkan Pendekatan Kappa. *Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 70-74.
- Simarmata, S. (2014). Media baru, ruang publik baru, dan transformasi komunikasi politik diIndonesia. *Jurnal Interact*, 3(2), 18-36
- Sağbaşı, M., & Alp Erdoğan, F. (2022). Digital Leadership : a Systematic Conceptual. *Researchgate.Net*, February.
https://www.researchgate.net/profile/Fahri-Erdogan-2/publication/358729671_DIGITAL_LEADERSHIP_A_SYSTEMATIC_CONCEPTUAL_LITERATUR_E_REVIEW/links/6211d630eb735c508ae3bf3e/DIGITAL-

LEADERSHIP-A-SYSTEMATIC-CONCEPTUAL-
LITERATURE-REVIEW.pdf

Uğural, M. N., Giritli, H., & Urbański, M. (2020). Determinants of the turnover intention of construction professionals: A mediation analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12030954>

Wasono, L. W., & Furinto, A. (2018). The effect of digital leadership and innovation management for incumbent telecommunication company in the digital disruptive era. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 125-130. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.13142>

<https://akeyodia.com>>tipe-pemimpin-era-digital

<https://readwrite.com>>the-must-know-digital-leadership

TENTANG PENULIS



Penulis lahir di Bandung, mulai bergabung di Fakultas Hukum Universitas Flores Tahun 2003 sampai dengan sekarang. Sebagai seorang dosen penulis juga melaksanakan Tri Dharma PT, salah satunya adalah Penelitian (Penelitian Mandiri/Hibah Yayasan, Hibah DIKTI dan Penelitian hibah Pemkab), yang selanjutnya dipublikasian di jurnal nasional terakreditasi (Jurnal Internasional, Sinta 2, 3, 4). Penulis juga aktif berkolaborasi dalam penulisan Book Chapter di beberapa penerbit. Email aktif Penulis: bagendatitin@gmail.com

BAB 8

REKRUTMEN EFISIEN DI DUNIA DIGITAL

Dr. Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd
Universitas Pelita Bangsa

A. Pendahuluan

Banyak hal yang berkembang di era digital, begitupun dengan rekrutmen yang sudah berkembang seiring dengan perkembangan dunia digital. Saat ini di Indonesia sendiri sudah berada di era baru dalam perekrutan, dimana bisnis sudah banyak memanfaatkan teknologi untuk mengurangi biaya, menyederhanakan proses perekrutan, dan meningkatkan kualitas perekrutan. Rekrutmen sendiri merupakan suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi guna mendapatkan pegawai melalui beberapa tahapan yang meliputi identifikasi dan evaluasi sumber daya tarik kerja, penetapan persyaratan kerja, proses seleksi, hingga orientasi Kusuma (2023). Rekrutmen online juga memanfaatkan teknik rekrutmen aktif dan pasif, yang dapat diartikan rekrutmen aktif melibatkan kandidat yang telah melamar pekerjaan setelah perusahaan mengiklankan lowongan tersebut, sedangkan rekrutmen pasif melibatkan karyawan yang tidak sedang mencari pekerjaan. Karena sering kali, kandidat pasif sudah dipekerjakan oleh perusahaan lain.

Digital *recruitment* merupakan proses rekrutmen yang memanfaatkan teknologi untuk menemukan, menarik, memilih, dan mempekerjakan individu untuk posisi yang dibutuhkan Misbakh (2023). Rekrutmen *online* atau rekrutmen elektronik atau rekrutmen internet adalah proses pengisian posisi

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, F., & Harto, B. (2024). Strategi Rekrutmen Digital untuk Memahami Peran Platform Online dalam Mencari dan Menarik Talenta Digital. *Jurnal Riview Pendidikan dan Pengajaran*, volume 7 Nomor 2, 9. Retrieved from <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/26166/18324>
- Anggakara, M. (2023, Maret). Panduan Menerapkan Digital Recruitment di Perusahaan. Retrieved from LinovHR: <https://www.linovhr.com/digital-recruitment/>
- Anggraeni, T. (2022). Human Resource Information System Solusi Pelaksanaan Rekrutmen Digital Untuk Mendukung Green Business. *Applied Business and Administration Journal*, Volume 1, Nomor 2, 10. Retrieved from <https://journal.ebizmark.id/index.php/abaj/article/view/16/21>
- Anisah, N., Anton, & Radiyah, U. (2016). Rancangan Sistem Informasie-Recruitmentberbasis Webpada Pt.Geoservices. *Jurnal PROSISKO*, Vol.3 No.2, 7. Retrieved from <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/PROSISKO/article/view/27/133>
- Aziza. (2023). Rekrutmen Online: Pengertian, Kelebihan, dan Tahapannya. Retrieved from EVA: <https://www.eva-hr.com/blog/pengertian-rekrutmen-online/>
- Caccavale, J. (2023, March 08). What Is Digital Recruitment, and How Can It Help Reduce Costs? Retrieved from Applied: <https://www.beapplied.com/post/what-is-digital-recruitment-and-how-can-it-reduce-recruitment-cost>
- Hafidz, L. (2022, August 04). Rekrutmen Online: Pengertian, Kelebihan, dan Kekurangannya. Retrieved from talentics: <https://talentics.id/resources/blog/rekrutmen-online-pengertian-kelebihan-dan-kekurangannya/>

Kusuma, R. C. (2023). In S. Acai, M. Juwita, A. Wardhana, B. L. Sastradinata, Nafriadi, D. Reniawaty, I. K. Merta, Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. CV. MEIDA SAINS INDONESIA.

Misbakh, N. C. (2023, September 27). Digital Recruitment: Tantangan Bagi HRD. Retrieved from HRPods: <https://hrpods.co.id/recruitment-and-selection/digital-recruitment-tantangan-bagi-hrd>

TENTANG PENULIS



Dr. Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd., Menempuh pendidikan SD Impres Pasir Angin di sebuah pedesaan tanpa listrik dan melanjutkan pendidikan SMPN Jampang Tengah, demi mendapatkan pendidikan yang lebih baik, penulis berpindah ke pusat kota lalu menuntaskan SMA di Smart School SMUN 3 Kodya Sukabumi, lulus SMA tahun 1999 dan penulis merantau ke Bekasi.

Selama 20 tahun Penulis berkarir sebagai praktisi HRD sambil menuntaskan kuliah jurusan Psikologi di Universitas Az-zahra Jakarta, melanjutkan Pendidikan Magister Management DIKLAT di Universitas Muhammadiyah Jakarta, kembali menempuh pendidikan Magister Pendidikan Islam UNISMA Bekasi lalu menuntaskan S3 Business Administration di PWU Filipina lulus tahun 2022.

Saat ini penulis beraktifitas sebagai Dosen di Universitas Pelita Bangsa, Assesor MSDM, Executive Training Development pada berbagai institusi dan LPK serta trainer asosiasi untuk Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, begitu mencintai pekerjaan di bidang SDM penulis mendapatkan *excellent award* sebagai *Proactive Leader* dari Global Company. *Passion* penulis adalah *sharing* dan mengisi pelatihan baik di organisasi perusahaan maupun pendidikan, Penulis berharap semoga karya kecil ini dapat menjadi jembatan inspirasi bagi pembaca serta memberikan tujuan sebagai bentuk berbagi.

Email: Yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id

BAB 9

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DI ERA DIGITAL

Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M

Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur

A. Konsep Dasar

Saat ini sumber daya manusia dihadapkan dengan revolusi industri 4.0 bahkan sudah masuk di era 5.0 tentunya hal ini akan mengubah arah organisasi untuk mengeksplor karyawan-karyawan dengan kemampuan baru dibidang teknologi informasi yang sering dinamakan era digital. Tantangan yang dihadapi pimpinan pada era digital, antara lain bagaimana melakukan identifikasi kualifikasi, pengembangan kompetensi-kompetensi, dan tidak melupakan pembentukan sikap dan perilaku SDM dengan berlandaskan pada tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan nilai aset organisasi.

B. Perencanaan Sumber Daya manusia di Era Digital

Era Industri 4.0 disebut juga revolusi industri yang sedang terjadi saat ini yang didorong oleh kemajuan teknologi digital. Industri 4.0 dikenal dengan istilah "industri cerdas" atau "manufaktur cerdas" karena adanya penggabungan antara dunia fisik (mesin, peralatan, benda fisik) dengan dunia digital (data, komputasi, analisis) (Dan, *et al.*, 2021). Teknologi yang mendasari era ini meliputi *Internet of Things (IoT)*, *big data*, kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*), robotika, realitas virtual (*Virtual Reality/VR*) dan realitas *augmentasi (Augmented Reality/AR)*, komputasi awan, sistem siber-fisik, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhajjar, A. A., Kassim, R. N. M., Raju, V., & Alnacheif, T. 2018. Driving Industry 4.0 Business Through Talent Management of Human Resource System: The Conceptual Framework for Banking Industry. *World Journal of Research and Review*, 7(3), 53-57.
- Bokelberg, E., Dorai, C., Feinzig, S., Guenole, M., Lesser, E., Mertens, J., Raisbeck, L., Reyes, W., & Steele, S. 2017. Memperluas keahlian: Bagaimana komputasi kognitif mengubah SDM dan pengalaman karyawan. Diakses pada 10 Juni 2024 dari <https://www.ibm.com/downloads/cas/QVPR1K7D>.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (Eds.). 2017. *The Oxford handbook of talent management*. Oxford University Press.
- Dan, S., Ivana, D., Zaharie, M., Metz, D., & Drăgan, M. 2021. *Digital Talent Management*. Springer International Publishing.
- Fauzan, R. et al. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Di Era Modern)*. Global Eksekutif Teknologi.
- Gustiana, R., Hidayat, T. and Fauzi, A. 2022. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia), *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), pp. 657–666. Available at: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>.
- Lee, C. S. 2018. HR challenges in the digital era. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 336-347
- Mathis R.L & J.H Jackson. 2018. *Resource Management: Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Rismawatii dan Mattalatu. Jakarta: Selemba Empat.
- Noe, R. A. 2020. *Employee Training & Development (Eight Edit)*. McGraw-Hill Education.

- Prahendratno, A.; Pangarso, A.; Siswanto, A.; Setiawan, Z.; Sepriano, S.; Munizu, M., & Solehati, A. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rizal, M.; Saerang, I.S; and Jopie, R.J. 2017. Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online DI DETIKAWANUA.COM', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). Available at: <https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.16142>.
- Safitri, Novi, Anisa; Ilmiawan, Muhammad, Fahmi; Islami, Dini; Khadavi, Muammar; Ansori, Muhammad, Isa. 2024. Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Karyawan di Era Digital. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*. Vol. 2. No. 2: 95-110.
- Saefullah, E. and Siti Annisa Wahdiniawati, Wahdaniah, D.A. 2020. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Era Transformasi Digital), Suparyanto dan Rosad (2015)*.
- Schwalbe, K. 2018. *Information Technology Project Management*. Cengage Learning.
- Silzer, R., & Dowell, B. E. (Eds.). 2009. *Strategy-driven talent management: A leadership imperative* (Vol. 28). John Wiley & sons.
- Tantangan Human Resource Management di Era Digital .2022. *BINUS UNIVERSITY*, 16 March. Available at: <https://binus.ac.id/2022/03/tantangan-human-resourcemanagement-di-era-digital/> (Accessed: 12 February 2023).
- Ustundag, A., Cevikcan, E., & Karacay, G. 2018. Talent development for Industry 4.0. *Industry 4.0: Managing the digital transformation*, 123-136.

- Putra, Y.S. 2016. TEORI PERBEDAAN GENERASI', Vol. 9 No., pp. 123-134. Available at: <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Vaiman, V., Sparrow, P., Schuler, R., & Collings, D. G. (Eds.). 2018. *Macro talent management in emerging and emergent markets: A global perspective*. Routledge.
- Wiblen, S. (Ed.). 2021. *Digitalised talent management: Navigating the human-technology interface*. Routledge.
- Zhang, J., & Chen, Z. 2023. Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-17

TENTANG PENULIS



Eny Dyah Widowati, Ketertarikan penulis terhadap ilmu sumber daya manusia (SDM) dimulai pada tahun 2013 silam dengan pada saat menjadi Dosen di Politeknik Dili Timor Timur (sekarang dikenal sebagai Timor Leste), kemudian pindah ke Kopertis Wilayah VII Jatim (sekarang disebut LLDIKTI) dan dipekerjakan di Prodi Administrasi Niaga Politeknik NSC Surabaya. Studi S3 di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya pada tahun 2021. Sebelumnya penulis menyelesaikan studi S1 jurusan Hukum Keperdataan, Universitas Negeri Jember tahun 1989 dan studi S2 jurusan manajemen (SDM), Universitas Narotama Surabaya pada tahun 2006. Penulis memiliki kepakaran dibidang SDM dan Administrasi. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis artikel di jurnal dan buku, dan untuk mengimplementasikan ilmu sesuai kepakarannya, penulis melakukan kegiatan pengabdian masyarakat seperti kegiatan pelatihan, penyuluhan dan lainnya
Email Penulis: diahayudw@gmail.com

BAB 10

KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta

A. Pendahuluan

Komunikasi merupakan aktivitas keseharian di dalam organisasi. Aktivitas yang sepiantas tampak sederhana ini ternyata bisa mendukung pencapaian kinerja organisasi. Tentu saja hal tersebut dapat terwujud apabila komunikasi dalam organisasi bisa berjalan dengan efektif. Di sisi lain, komunikasi juga bisa menjadi faktor penyebab konflik dalam organisasi. Sumber konflik antar perseorangan yang mungkin paling sering dikemukakan adalah buruknya komunikasi. Sebab kita menggunakan hampir 70 persen dari waktu aktif kita untuk berkomunikasi. Tidak ada kelompok yang dapat bertahan tanpa komunikasi. Informasi dan ide-ide dapat disampaikan melalui penyampaian arti dari satu orang kepada orang lain.

Sebuah ide, betapa pun besarnya akan sia-sia, sebelum ide itu dapat disampaikan dan dimengerti oleh orang lain (Gudykunst & Kim, 2017). Komunikasi yang sempurna terjadi ketika suatu gagasan disampaikan sehingga pesan yang diterima oleh si penerima sama dengan apa yang diinginkan oleh si pengirim pesan. Walaupun teorinya sederhana, komunikasi yang sempurna tidak pernah diperoleh dalam praktik, karena beberapa alasan. Sebelum membuat terlalu banyak generalisasi tentang komunikasi dan masalah dalam berkomunikasi secara efektif, kita perlu membahas dengan singkat fungsi komunikasi dan penjabaran proses komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, R. B., & Elmhorst, J. M. (2017). **Communicating at Work: Strategies for Success in Business and the Professions** (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Griffin, E. (2019). **A First Look at Communication Theory** (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2017). **Communicating with Strangers: An Approach to Intercultural Communication** (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Guerrero, L. K., Andersen, P. A., & Afifi, W. A. (2019). **Close Encounters: Communication in Relationships** (5th ed.). Sage Publications.
- Knapp, M. L., & Hall, J. A. (2013). **Nonverbal Communication in Human Interaction** (8th ed.). Cengage Learning.
- O'Hair, D., Friedrich, G. W., & Dixon, L. D. (2018). **Strategic Communication in Business and the Professions** (8th ed.). Pearson.
- Putra, F. K. G., & Dharmmesta, B. S. (2018). **Manajemen Pemasaran** (4th ed.). Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). **Organizational Behavior** (18th ed.). Pearson.
- Shockley-Zalabak, P. S. (2017). **Fundamentals of Organizational Communication: Knowledge, Sensitivity, Skills, Values** (9th ed.). Pearson.

TENTANG PENULIS



Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si, Penulis lahir di Semarang, tanggal 11 Mei 1972. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP UPN Veteran Yogyakarta. Menyelesaikan pendidikan S1 di Program Studi Administrasi Niaga FISIP Universitas Diponegoro tahun 1996, S2 di

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FIA Universitas Brawijaya tahun 2001, dan S3 pada Program Studi Ilmu Administrasi FIA Universitas Brawijaya tahun 2016. Penulis menekuni bidang kajian sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penulis termotivasi untuk menghasilkan buku karya ilmiah baik dari literatur review maupun dari hasil penelitian. Karya yang sudah diterbitkan :

1. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2007), Penerbit Ardana Media, Yogyakarta
2. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual di Dunia Kerja (2022): Tinjauan
3. Teoritis dan Tinjauan Empiris, Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, Tasikmalaya.
4. MSDM Strategik: Konsep dan Implementasinya (2023), Penerbit Eureka Media Aksara, Purbalingga
5. Perilaku Organisasi di Era Society 5.0 (2024), Penerbit Eureka Media Aksara, Purbalingga

Email: Email: hasthojokonurutomo@gmail.com

hastho.joko@upnyk.ac.id

BAB 11

PELUANG DAN TANTANGAN SDM DI ERA DIGITAL

Dr. Agusthina Risambessy, S.E., M.AB
Universitas Pattimura

A. Perubahan Besar dan Tantangan SDM di Era Digital

Semakin meluasnya aktivitas di era digital kini ternyata membawa perubahan besar di muka bumi ini. Bumi yang sebelumnya hijau, kini menjadi penuh dengan aktivitas perbelanjaan beton dan plastik. Jumlah satwa pun kian hari semakin berkurang karena banyaknya habitat *spesies* yang punah. Hal tersebut sangat berbeda dengan jumlah manusia yang semakin bertambah setiap harinya. Pada tahun 1700-an bumi dihuni sekitar 700 juta jiwa, kemudian tahun 1800-an bumi dihuni sekitar 950 juta jiwa, lalu pada tahun 1900 hampir dua kali lipat populasi manusia di muka bumi ini yaitu kisaran 1,6 miliar jiwa, kemudian pada tahun 2000 meningkat empat kali lipat menjadi 6 miliar jiwa yang menduduki bumi kita.

Populasi manusia kian hari semakin bertambah diiringi dengan berkurangnya populasi satwa di muka bumi dan meluasnya lahan pembangunan. Akibatnya, banyak pemanasan global yang terjadi, naiknya permukaan air laut, polusi yang semakin meluas, dan bumi menjadi kurang ramah bagi *spesies* yang hidup di dalamnya.

Namun, dibalik dampak negatif yang terjadi pada era modern ini, juga membawa banyak perubahan baru bagi kehidupan manusia. Salah satu contoh yang fenomenal yaitu ritme pertanian tradisional yang digantikan dengan perindustrian dengan jadwal yang diseragamkan. Mulanya,

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Handbook Of Human Resource Management*. Koganpage.
- Armstrong. (2021). *Armstrong's Handbook Of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management (Seventh Ed) (Seventh)*. Kogan Page Limited.
- Andriani, D., Nurfadhlini, N., & Supratikta, H. (2024). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi peluang dan tantangan di era industri 4.0. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 320-327. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i4.1304>
- Emillia, Kuswadani, Dwin, & Damiri, Dhani Johar. (2020). Transformasi Sumber Daya Manusia Menghadapi Pasar Tenaga Kerja Era Revolusi Industri 4.0. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 91-103.
- Fadel, Charles (2008). 21st Century Skills: How can you prepare students for the new. Global Economy? *Global Lead, Education. Cisco Systems, Inc, OECD/CERI Paris*, 1-22.
- Gehrke, L., Kuhn, A.T., & Rule, D., Moore, P. (2015). Industry 4.0: A Discussion of Qualifications and Skills in the Factory of the Future: A German and American Perspective. *Conference: Hannover Messe*, 1-25.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394.
- Suwardana, H. (2017). Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental. *JATI UNIK*, 1(2), 102-110.

- Rosyadi, Slamet. (2018). *Peluang dan Tantangan Bagi Alumni Universitas Terbuka*. Diambil dari https://www.researchgate.net/publication/324220813_REVOLUSI_INDUSTRI_40. Diakses 1 Agustus 2021
- Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Karya Manunggal Lithomas.

TENTANG PENULIS



Dr. Agusthina Risambessy, S.E., M.A.B.,
Penulis menekuni bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia sejak tahun 1998 Penulis menyelesaikan pendidikan SD Negeri 3 Waai tahun 1981, Tamat SMP Negeri Waai 1984, menyelesaikan SMA Negeri Tulehu 1987, melanjutkan studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon, Lulus 1995,

mengajar pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen 1998, Lulus S-2 Ilmu Administrasi Bisnis Program Pascasarjana Universitas Brawijaya lulus 2005. Dan Program Doktor Universitas Brawijaya Malang lulus 2010.

Menjadi tenaga Detasering pada Kemenristek DIKTI. Ditugaskan pada Institut Bisnis dan Informatika (IBI Darmajaya) di Lampung 2011 dan 2012. Penulis memiliki kepakaran di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk mengembangkan kepakaran penulis melakukan penelitian dan memenangkan Penelitian MP3EI pada tahun 2015, 2016, 2017 dan melakukan berbagai penelitian yang didanai oleh Fakultas dan Universitas Selain penulis juga terlibat memberikan materi-materi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Badan Diklat Maluku, penulis juga aktif menulis boock chapter yang diterbitkan oleh CV. Media Sains Indonesia, dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan daerah, masyarakat, bangsa dan negara yang sangat tercinta.

E-mail Penulis: risambessyagusthina68@gmail.com

BAB 12

OPTIMASI PRODUKTIVITAS INDIVIDU DAN TIM

Arfie Yasrie, S.E., M.M

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

A. Pendahuluan

Organisasi atau perusahaan membutuhkan produktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja berperan penting sebagai alat ukur keberhasilan suatu organisasi dan merupakan aspek krusial dalam menentukan keberlangsungan usaha di masa depan. Untuk menghadapi persaingan, organisasi harus meningkatkan produktivitasnya agar mampu berkompetisi dan bertahan. Peningkatan produktivitas ini dapat dimulai dari sumber daya manusia, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus diarahkan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan kompetensi masing-masing. Semakin optimal kinerja karyawan, maka tujuan organisasi diharapkan dapat tercapai dan produktivitas meningkat.

Produktivitas adalah penggunaan sumber daya (input) secara efektif dan efisien untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil (output) barang dan jasa. Dalam upaya mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, setiap perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Wirawan et al., 2018). Karyawan dianggap produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan target yang ditentukan dalam waktu singkat dan tepat. Dengan meningkatnya produktivitas,

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Endang Kustini dan Novita Sari. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Volume 3, Nomor 3, Mei 2020.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mawarni, I. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. *Jurnal Ekobis*, 3(9), 1689-1699.
- Mukti MH, Asmaroni D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan sistem pemberian upah borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang). *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*. 4(1): 1-10.
- Nitayani, K. D., Tripalupi, L. E., & Haris, I. A. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 207.
- Rismayanti F, Mulia F, Komariah K. (2020). Peran promosi jabatan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 9(3):303-312.
- Setiawan, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).

- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(3), 113-121.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53.
- Wirawan P, Haris I, Suwena K. 2018. Pengaruh disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1):305-31.

TENTANG PENULIS



Arfie Yasrie, S.E., M.M. Ketertarikan penulis terhadap ilmu ekonomi dimulai pada tahun 1997 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk Perguruan Tinggi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang dan berhasil lulus tahun 2002. Tahun 2013 kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber

Daya Manusia pada STIE Indonesia Banjarmasin.

Penulis saat ini berstatus sebagai Dosen PNS Dpk pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin Program Studi S1 Manajemen Jl. Kuripan No. 26 Banjarmasin. Penulis memiliki keahlian di bidang Manajemen. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang keahliannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga biaya sendiri yang diterbitkan pada Jurnal Nasional maupun Jurnal Internasional.

Email : arfie.stimibjm@gmail.com

BAB 13

WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT

Dikdik Purwadisastra, S.E., M.M
Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

A. Pendahuluan

Perusahaan maupun instansi dalam menjalankan bisnis ataupun organisasinya akan berpatokan kepada visi dan misi perusahaan, untuk mencapai visi dan misi perusahaan berarti harus menentukan tujuan dan sasaran yang akan di capai oleh perusahaan untuk mencapai sasaran dan target tersebut perlu dukungan dari berbagai fungsional manajemen internal perusahaan diantaranya dari bisang sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting terhadap kesuksesan dari suatu perusahaan, perusahaan perlu mendorong kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini karyawan, kinerja karyawan secara individu akan berdampak terhadap kinerja tim dalam perusahaan dan kinerja tim dalam suatu perusahaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan, untuk mendorong kinerja karyawan tersebut perusahaan melakukan beberapa hal mulai dari kompensasi yang layak, motivasi kerja karyawan perlu di tingkatkan, kepuasan kerja karyawan perlu dipertahankan dan beberapa variabel lainnya seperti lingkungan kerja, *work life balance* dan *work engagement*. Untuk beberapa profesi tertentu perlu keseimbangan kehidupan kerja dan luar pekerjaan atau kehidupan lainnya seperti kehidupan dengan keluarga, teman dan hobby pribadi yang terpenuhi, kalau misalkan seorang individu merasa tidak seimbang antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan luar pekerjaan akan

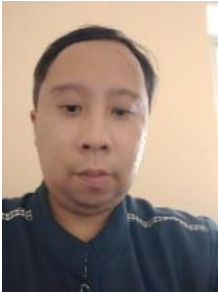
DAFTAR PUSTAKA

- Clark, S.C.(2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance.Human Relations, 53(6), 747-770.
- Lazar, Ioan., Osoian, Codruta & Ratiu, Patricia. 2010. The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. European Research Studies, Volume XIII.
- Hill, E. J., Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2014). Family and consumer sciences research the work-family interface : differentiating balance and fit. Family and Consumer Sciences Research Journal, 33(121).
- Rincy, & Panchanatham. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. Continental J. Social Sciences, 3, 50-58
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. International Journal of Advances in Management and Economics, 3(2), 1-17.
- 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.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004) .Job demands, job resources, and their relationshipwith burnout and engagement: a multi-sample study.Journal of OrganisationalBehaviour, Vol 25, pp293-315.
- Robbins, S. P. (2003) Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy Manage, J(33), 692-724.

Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2008). Towards a model of work engagement.

Career Development International Vol.13, No.3, pp. 209-223

TENTANG PENULIS



Dikdik Purwadisastra, Ketertarikan penulis terhadap ilmu manajemen dimulai pada tahun 2002 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk kuliah di STIE Pelita Nusantara (UNIBI). dengan memilih Jurusan Manajemen dan berhasil lulus pada tahun 2006. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Magister Manejemen Universitas Siliwangi pada tahun 2010 dan dapat menyelesaikan selama 2 tahun lulus tahun 2012. Penulis memiliki kepakaran dibidang Manajemen Sumber daya Manusia serta manajemen kualitas Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI dan telah terbit pada Jurnal Terakreditasi Sinta dan prosiding internasional bereputasi. Penulis juga aktif menjabat struktural Kepala Unit Kealumnian Dan Pusat Pengembangan Karir UNIBI dan di Forum BKK Disnaker Kota Bandung.

Email Penulis: dikdiknurtanio@unibi.ac.id

BAB 14

KEAMANAN INFORMASI SDM DI ERA DIGITAL

Dr. Emi Wakhyuni, S.E., M.Si
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

A. Pendahuluan

Keamanan informasi SDM di era digital menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam manajemen SDM. Data karyawan yang meliputi informasi pribadi, riwayat pekerjaan, gaji, dan evaluasi kinerja merupakan aset yang sangat berharga dan sensitif. Oleh karena itu, perlindungan terhadap data ini dari akses yang tidak sah, kebocoran, dan penyalahgunaan menjadi prioritas utama. Organisasi harus menerapkan kebijakan keamanan yang ketat untuk melindungi data karyawan. Kebijakan ini harus mencakup prosedur untuk mengakses, menyimpan, dan memproses data dengan aman (Wang & Chang, 2005). Penggunaan enkripsi untuk melindungi data selama transmisi dan penyimpanan adalah salah satu langkah penting dalam memastikan keamanan informasi SDM. Enkripsi membantu memastikan bahwa data tidak dapat dibaca oleh pihak yang tidak berwenang jika terjadi pelanggaran keamanan.

Selain enkripsi, otentikasi dua faktor (2FA) menjadi standar dalam melindungi sistem informasi SDM. Dengan 2FA, pengguna harus memberikan dua bentuk identifikasi sebelum mendapatkan akses ke sistem, biasanya kombinasi dari kata sandi dan kode yang dikirimkan ke perangkat pribadi (Wiblen & Marler, 2019). Ini menambah lapisan perlindungan ekstra terhadap potensi peretasan atau akses tidak sah. Pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

- Berber, N., Dorđević, B., & Milanović, S. (2018). Electronic Human Resource Management (e-HRM): A new Concept for Digital Age. *Strategic Management*, 23(2), 22–32. <https://doi.org/10.5937/straman1802022b>
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the Future of HRM and Technology Research. *International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, L. (2021). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, 560(Acbleti 2020), 113–117.
- Fuka, J., & Rolinek, L. (2018). Human Resource Development System in a Sample Company. *Management International Conference*, 177–191.
- Ibad, S., & Lolita, Y. W. (2020). Pengembangan Pelayanan Publik Melalui E-Government (Studi Pada Layanan Smartcity Kabupaten Situbondo). *Agustus*, 6(2).
- Mao, H., Liu, S., Zhang, J., & Deng, Z. (2016). Information Technology Resource, Knowledge Management Capability, And Competitive Advantage: The Moderating Role Of Resource Commitment. *International Journal of Information Management*, 36(6), 1062–1074. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2016.07.001>
- Purba, R. A., Sudarso, A., Silitonga, H. P., Sisca, Supitriyani, Yusmanizar, Nainggolan, L. E., Sudirman, A., Widyastuti, R. D., & Novita, A. D. (2020). *Aplikasi Teknologi Informasi Teori & Implementasi*. Yayasan Kita Menulis.

- Raadabadi, M., Bahadori, M., Ravangard, R., & Alimohammadzadeh, K. (2018). Barriers to the Use of Management Information System (MIS) in the Health Insurance Organizations: A Case Study of Iran. *Journal of Health Management*, 20(4), 427–438. <https://doi.org/10.1177/0972063418799164>
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85–110.
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Hasan, M., Sudirman, A., Yuniarti, R., & Arta, I. P. S. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.
- Varadaraj, D. A., & Al Wadi, D. B. M. (2021). A Study on Contribution of Digital Human Resource Management towards Organizational Performance. *The International Journal of Management Science and Business Administration*, 7(5), 43–51. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.75.1004>
- Wang, W. Y., & Chang, C. (2005). Intellectual Capital and Performance in Causal Models (Evidence From The Information Technology Industry in Taiwan). *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 222–236. <https://doi.org/10.1108/14691930510592816>
- Wiblen, S., & Marler, J. H. (2019). The Human-Technology Interface in Talent Management and the Implications for HRM. *Advanced Series in Management*, 23, 99–116. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120190000023009>

TENTANG PENULIS



Dr. Emi Wakhyuni, SE, MSi. Lahir di Medan, 9 Oktober 1972, Lulusan S1 di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan S2 dari Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara, dan S3 di Ekonomi Syariah - Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, dengan kepakaran ilmu di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Berstatus sebagai dosen tetap di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, dan juga rutin melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian yang berfokus terhadap topik Manajemen Sumber Daya Manusia, aktif sebagai Trainer dan Assesor bidang SDM serta memiliki beberapa sertifikasi Internasional untuk kompetensi di bidang Human Capital.

Email: emiwakhyuni@dosen.pancabudi.ac.id

BAB 15

EFEKTIVITAS DAN PERENCANAAN MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL

Dr. Sofiyan, S.E., M.MA
Universitas Prima Indonesia

A. Pendahuluan

Efektivitas dan perencanaan manajemen kinerja di era digital telah menjadi aspek yang sangat penting dalam mengelola organisasi modern. Di tengah perkembangan teknologi yang pesat, pendekatan tradisional terhadap manajemen kinerja mengalami transformasi signifikan. Manajemen kinerja yang efektif kini tidak lagi hanya bergantung pada evaluasi tahunan atau penilaian kinerja yang statis, tetapi juga mencakup pemantauan real-time, umpan balik yang berkesinambungan, serta penggunaan alat digital yang canggih (Hartini et al., 2021). Di era digital, perencanaan manajemen kinerja memerlukan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana teknologi dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan. Penggunaan perangkat lunak manajemen kinerja dan alat analitik menjadi kunci dalam mengumpulkan data yang akurat dan relevan mengenai kinerja individu maupun tim. Data ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta menentukan area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut (Anggoro KR et al., 2022).

Salah satu keuntungan utama dari manajemen kinerja di era digital adalah kemampuan untuk memberikan umpan balik yang lebih cepat dan lebih sering. Dengan adanya platform digital, manajer dapat memberikan umpan balik secara langsung

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro KR, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, F., Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., & Zulfikar, R. (2022). *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi* (Vol. 15, Issue 2). Widina Bhakti Persada.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management : A temporary approach*.
- Butarbutar, M., Efendi, E., Gheta, A. P. K., Agustina, T., & Sudirman, A. (2022). Examining Teacher Job Satisfaction Levels During a Pandemic: The Role of Transformational Leadership, Work-Life Balance and Interpersonal Communication. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 414-424. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.20220>
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*, 12th Edition. In *Human Resource Management* (Issue September).
- Dessler, G. (2018). I am sharing "Gary Dessler - Human resource management-Pearson (2020)" with you. In *Human resource management/Gary Dessler, Florida International University*.
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Lewaherilla, N., Carolina, Moridu, I., Saloom, G., Limgiani, Diah, K. C. S., Sari, A. R., Hendrayady, A., Sarjana, S., Nugroho, H., Latupapua, C. V., Badrianto, Y., Pasaribu, P. N., & Riandi, R. (2022). *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Perilaku)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mulyono, S., Sari, A. P., Sudirman, A., Silalahi, I. V., Maulida, E., Aprilia, H. D., Tenrisau, M. A., Susanto, E., Hendrayani, E., Taufik, M., Husniadi, & Hardjono, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia.

- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.
- Sarjana, S., & Khayati, N. (2016). Strategi Implementasi Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pemberian Penghargaan Guru Yang Unggul. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 6(2), 27-36.
- Sarjana, S., & Widokarti, J. R. (2020). Quality Management System and Environmental Management System: What is Its Role in Manufacturing Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 132, 74-80. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.017>
- Sherly, S., Lie, D., Candra, V., Siallagan, D. M., & Sudirman, A. (2021). Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 7(1), 105-116. <https://doi.org/10.26858/est.v0i0.19208>
- Ulfa, A., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(II), 1-10.

TENTANG PENULIS



Dr. Sofiyan, S.E., M.MA

Lahir di Kota Medan, 27 Maret 1970. Menyelesaikan Studi S-1 di Universitas Sisingamangaraja XII Tahun 2001. Melanjut studi Magister (S-2) di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Medan Area dan lulus pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan studi S-3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan lulus pada tahun 2012. Saat ini aktif mengajar di Universitas Prima Indonesia dan Pascasarjana Prodi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung.

Email Penulis: sofiyan.stie@gmail.com

BAB 16

PENGEMBANGAN KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA DIGITAL

Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM, CPLM., CHRMP.
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

A. Konsep Dasar Sumber Daya Manusia Digital

Sumber Daya Manusia digital merupakan bidang yang terus berkembang dengan potensi untuk merevolusi cara organisasi mengelola karyawan mereka. Dengan menerapkan strategi sumber daya manusia digital yang efektif, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, meningkatkan pengalaman karyawan, dan membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka. Era digital telah membawa banyak perubahan yang sangat besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Teknologi digital telah mengubah cara bekerja, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten di era digital.

Ada beberapa alasan mengapa pengembangan sumber daya manusia digital penting di era digital:

1. Meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan, hampir semua pekerjaan saat ini membutuhkan penggunaan teknologi digital, seperti komputer, internet, dan perangkat lunak. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan digital akan kesulitan untuk mengikuti perkembangan zaman dan tertinggal dari rekan-rekan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya wardhana, W. S. (2020). KINERJA KARYAWAN (ERA TRANSFORMASI DIGITAL)
- CV. MEDIA SAINS INDONESIA Melong Asih Regency B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat
- Apriliana S.D dan Nawangsari, E.R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23 (4) 2021, 804-812.
- Didit Darmawan, A. P. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL.
- Penerbit : PT. Sonpedia Publishing Indonesia Redaksi : Jl. Kenali Jaya No 166 Kota Jambi
- Damingun. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Volume 11 Nomor 2, Juli 2017, 1 - 8.
- Votto, A. M., Valecha, R., Najafirad, P., & Rao, H. R. (2021). Artificial intelligence in tactical human resource Management: A systematic literature Review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2)
- Whetzel, D. L., & Wheaton, G. R. (Eds.). (2016). *Applied measurement: Industrial psychology in human resources management*. Routledge.
- Wardhana, a. (2021). Digitalisasi Pengelolaan SDM Era Revolusi Industri Industri 4.0.
- <https://dcs.binus.ac.id/2020/10/17/upaya-pengembangan-sumber-daya-manusia-yang-bersinergi-dengan-revolusi-industri-4-0/>
- <https://repository.uinsi.ac.id/bitstream/handle/123456789/2603/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Era%20Digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://primacom.com/news/3-pekerjaan-menjanjikan-di-bidang-digital/>

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4428>

TENTANG PENULIS



Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.S.M., CPLM., CHRMP., Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya sejak tahun 2013. Sebagai Dosen, selain menempuh Pendidikan Formal penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk menambah kemampuannya, baik dalam hal praktik lapangan, pengajaran, penelitian dan pengabdian. Tidak berhenti disitu, penulis juga mengikuti sertifikasi berkelas internasional yang mendukung pengembangan kemampuan. Penulis juga merupakan Konsultan Manajemen yang menangani masalah-masalah yang ada pada perusahaan. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Buku Analisa Laporan Keuangan Syariah, Cara Membidik Pasar, dan Santri Preneur. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop, seminar, dan lokakarya tertentu.

Email: riyan_sisiawan@unusa.ac.id

BAB 17

MANAJEMEN RISIKO SDM DI ERA DIGITAL

Rosharita, S.E., M.Si
SMP Swasta Sultan Agung

A. Pendahuluan

Manajemen risiko Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital merupakan aspek krusial yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi. Dengan semakin cepatnya perkembangan teknologi dan transformasi digital, risiko yang dihadapi oleh SDM juga semakin beragam dan kompleks. Era digital membawa perubahan signifikan dalam cara kerja, pola komunikasi, serta metode pengelolaan SDM, yang semuanya memiliki potensi risiko tersendiri. Oleh karena itu, memahami dan mengelola risiko SDM di era digital menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas organisasi (Mangkunegara, 2017).

Perubahan teknologi telah mengubah lanskap pekerjaan secara drastis. Pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini banyak yang telah diotomatisasi, membawa dampak signifikan terhadap kebutuhan keterampilan tenaga kerja. Risiko terbesar dalam konteks ini adalah ketidakmampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Ketidakcocokan keterampilan dan resistensi terhadap perubahan teknologi dapat menghambat produktivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengelola risiko ini dengan strategi pelatihan dan pengembangan yang tepat. Keamanan siber menjadi tantangan besar dalam manajemen risiko SDM di era

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro KR, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, F., Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., & Zulfikar, R. (2022). *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi* (Vol. 15, Issue 2). Widina Bhakti Persada.
- Bangun, W. (2102). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-Efficacy and Work Engagement: Test of Chain Model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819–834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Demek, K. C., Raschke, R. L., Janvrin, D. J., & Dilla, W. N. (2018). Do organizations use a formalized risk management process to address social media risk? *International Journal of Accounting Information Systems*, 28(December 2017), 31–44. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2017.12.004>
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Luturlean, B. S., Witjara, E., Prasetio, A. P., & Adhanissa, S. (2020). Managing Human Resources Management Policies in a Private Hospital and its Impact on Work-Life Balance and Employee Engagement. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 216–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v11i2.23499>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Purba, R. A., Sudarso, A., Silitonga, H. P., Sisca, Supitriyani, Yusmanizar, Nainggolan, L. E., Sudirman, A., Widyastuti, R. D., & Novita, A. D. (2020). *Aplikasi Teknologi Informasi Teori & Implementasi*. Yayasan Kita Menulis.

- Rumasukun, M. R., Lie, D., Ibrahim, M., Butarbutar, M., & Rahmawati, R. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1). Madenatera.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. D. Suryani (ed.); 3rd ed.). Bumi Aksara.
- Sumarno, & Gimin. (2019). Analisis Konseptual Teoretik Pendidikan Kewirausahaan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13, 1-14. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i2.12557>
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85-110.
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Hasan, M., Sudirman, A., Yuniarti, R., & Arta, I. P. S. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.
- Ugargol, J. D., & Patrick, H. A. (2018). The Relationship of Workplace Flexibility To Employee Engagement Among Information Technology Employees in India. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(1), 40-55. <https://doi.org/10.1177/2322093718767469>
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116-127.

TENTANG PENULIS



Rosharita, S.E., M.Si., Lahir di Tebing Tinggi, 19 November 1977, lulus dari Jurusan Sarjana Ekonomi dari Universitas Narotama, Surabaya pada tahun 2011. Gelar S-2 diperoleh dari program Studi Magister Ilmu Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pada tahun 2022. Saat ini menjabat sebagai Kepala Sekolah di salah satu Sekolah swasta, aktifitas keseharian

berkolaborasi dengan teman sejawat dengan mulai menekuni menulis buku dan jurnal.

Email Penulis: rosharita.siantar@gmail.com

BAB 18

STRATEGI PERUBAHAN DAN INOVASI SDM DI ERA DIGITAL

Santi Rizki, S.E., M.M., CPHRM., CHRBP
Universitas Potensi Utama

A. Pendahuluan

Dalam menghadapi era digital, strategi perubahan dan inovasi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Transformasi digital menuntut perubahan signifikan dalam berbagai aspek, termasuk cara bekerja, keterampilan yang dibutuhkan, serta budaya organisasi. SDM harus beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru dan perubahan pasar yang dinamis, sehingga perusahaan perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk mendukung perubahan ini. Pertama, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kompetensi yang ada dan mengidentifikasi kesenjangan keterampilan. Pelatihan dan pengembangan menjadi prioritas untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beroperasi dalam lingkungan digital. Program pelatihan harus mencakup keterampilan teknis seperti analisis data, penggunaan perangkat lunak baru, serta keterampilan non-teknis seperti berpikir kritis dan kemampuan beradaptasi (Mulyono et al., 2021).

Selanjutnya, organisasi perlu mengembangkan budaya yang mendukung inovasi dan perubahan. Ini melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang mendorong eksperimen, memberikan ruang bagi karyawan untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut akan kegagalan, serta menghargai kontribusi setiap

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro KR, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, F., Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., & Zulfikar, R. (2022). *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi* (Vol. 15, Issue 2). Widina Bhakti Persada.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management : A temporary approach*.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen* (W. C. Kristiaji (ed.); 7th ed.). Erlangga.
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Kurniawan, A., Rukiastiandari, S., Yusuf, F., Utomo, K. P., Yuliawan, E., Risa Alvia, Alfatih S. Manggabarani, Imanuddin Hasbi, R. Y., Putra, A. R., Sudirman, A., Utami, D. A., & Anggraini, R. I. (2022). *Dasar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.
- Le, Q. T., Bui, T. T. M., & Phung, T. L. (2020). Application of Change Management Theory to Command New Teaching Activities in High Schools. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(3), 557–568.
- Mathar, D., & Gaur, M. (2020). Change Management: Identifying Change Agents Using Social Network Analysis in an ERP Implementation. *International Journal of Computer Engineering & Technology*, 11(01), 1–9. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3538817
- Mulyono, S., Sari, A. P., Sudirman, A., Silalahi, I. V., Maulida, E., Aprilia, H. D., Tenrisau, M. A., Susanto, E., Hendrayani, E., Taufik, M., Husniadi, & Hardjono, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia.

- Price, A. D. F., & Chahal, K. (2006). A strategic framework for change management. *Construction Management and Economics*, 24(3), 237–251.
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Tubagus, S., Setiawan, U., Sudirman, A., Hendrayani, E., Basoeky, U., Lestari, A. S., Fitriani, & Sugiarto, M. (2021). *Manajemen Perubahan*. Widina Bhakti Persada.
- Silalahi, M., Abdurohim, A., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance Marto. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751–763. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.202227>
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2006). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Kencana.
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85–110.
- Surya, A. D., Agusina, Y., Sari, M. R., Ardiana, D. P. Y., Hartini, Makmunah, L. U., Morido, I., Satmoko, N. D., Erwina, Pangarso, A., Saputra, A. H., Ramaditya, M., & Butarbutar, M. (2020). *Pengantar Manajemen Publik dan Bisnis* (P. Muniarty (ed.)). Widina.

TENTANG PENULIS



Santi Rizki, S.E., M.M., CPHRM., CHRBP, Lahir di Karang Gading, pada tanggal 07 November 1995. Lulus S-1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2017 dan S-2 di Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Yogyakarta pada tahun 2020. Dan sedang melanjutkan Kuliah S3 di Program Studi Doktor Manajemen disalah satu Universitas Swasta di Medan 2021. Saat ini bekerja sebagai Dosen pada program studi Manajemen di Universitas Potensi Utama.

Email: Santirizky11@gmail.com

BAB 19

PERAN SDM DALAM SUSTAINABILITY

Dr. Rasmulia Sembiring, S.E., M.MA
Universitas Methodist Indonesia

A. Pendahuluan

Dalam proses orientasi dan pelatihan, SDM berperan penting dalam mengedukasi karyawan baru mengenai pentingnya praktik keberlanjutan. Hal ini mencakup pemahaman tentang dampak lingkungan dari operasi perusahaan, serta cara-cara di mana karyawan dapat berkontribusi secara individual untuk mencapai tujuan keberlanjutan perusahaan (Zurnali & Sujanto, 2020). Dengan memberikan pelatihan yang tepat, SDM memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung inisiatif keberlanjutan. SDM juga bertanggung jawab dalam mengembangkan dan menerapkan kebijakan perusahaan yang mendukung praktik-praktik keberlanjutan. Ini termasuk kebijakan tentang pengelolaan limbah, penggunaan energi, dan pengadaan barang dan jasa. Kebijakan-kebijakan ini harus disusun sedemikian rupa sehingga tidak hanya mematuhi peraturan pemerintah, tetapi juga melampaui persyaratan minimal untuk menciptakan dampak positif yang lebih besar pada lingkungan (Sobaih et al., 2020).

Selain kebijakan, SDM juga memainkan peran kunci dalam membentuk budaya perusahaan yang peduli terhadap keberlanjutan. Melalui program-program internal dan komunikasi yang efektif, SDM dapat menanamkan nilai-nilai

DAFTAR PUSTAKA

- Bahagijo, S., Santono, H., & Okitasari, M. (2019). *Panduan Kemitraan Multipihak untuk Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia*.
- Budiantoro, S. (2021). *IMPLEMENTASI SDGs DI INDONESIA* :
- Butlin, J., & Browne, N. (1987). Cite this paper Related papers Global environment al change and mechanisms for nort h-sout h resource t ransfers Neil Adger A Communit arian Green Space Bet ween Market and Polit ical Rhet oric About Environment al Law. *Our Common Future*. By World Commission on Environment and Development.
- Daft, Richard, L. (2002). *Manajemen* (Kelima). Erlangga.
- Griffin, R. (2020). *Fundamentals of Management*. Cengage.
- Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., & Thurasamy, R. (2021). Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, and Sustainable Performance: Is Organizational Citizenship Behavior Towards Environment The Missing Link? *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1-24. <https://doi.org/10.3390/su13031044>
- Miner, J. B., & Crane, D. P. (1995). *Human Resources Management - The Strategic Perspective*. Harpers Collins College Publisher.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). ANDI.
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A., & Elshaer, I. (2020). Influences of Green Human Resources Management on Environmental Performance in Small Lodging Enterprises: The Role of Green Innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su122410371>
- Steger, U., Lonescu-Somers, A., Salzmann, O., & Mansourian, S. (2009). *Sustainability Partnerships*. Palgrave Macmillan.

- Stephen, P. R., & Coutler, M. (2010). *Manajemen* (Edisi 10). Erlangga.
- Yadiati, W., Nissa, Paulus, S., Suharman, H., & Meiryani. (2019). The Role of Green Intellectual Capital and Organizational Reputation in Influencing Environmental Performance. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(3), 261–268. <https://doi.org/10.32479/ijeep.7752>
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116–127.

TENTANG PENULIS



Dr. Rasmulia Sembiring, S.E., M.MA

adalah Lektor Kepala dalam Ilmu Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia dan Lahir di Yogyakarta, 11 Juni 1960. Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Sumatera Utara tahun 1986. Kemudian melanjutkan Pendidikan Magister Manajemen Agribisnis tahun 2007, dan

Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Pasundan tahun 2012.

Email Penulis: rasmuliasembiring1106@gmail.com

BAB 20

DIGITALISASI SDM DI ERA SOCIETY 5.0

Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. Pendahuluan

Digitalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) di era Society 5.0 merupakan transformasi penting yang mengintegrasikan teknologi canggih dengan nilai-nilai kemanusiaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan inovatif. Society 5.0 menekankan penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), big data, dan robotika untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Dalam konteks ini, SDM memainkan peran vital dalam memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Digitalisasi SDM memungkinkan otomatisasi tugas-tugas administratif yang rutin dan berulang. Dengan menggunakan sistem manajemen SDM berbasis cloud, perusahaan dapat mengelola data karyawan, penggajian, dan benefit dengan lebih efisien. Ini memungkinkan departemen SDM untuk fokus pada tugas-tugas strategis yang lebih penting, seperti pengembangan karyawan dan manajemen bakat.

Selain itu, teknologi AI dapat digunakan untuk memperbaiki proses rekrutmen. Sistem AI dapat menyaring ribuan aplikasi, menilai kecocokan kandidat berdasarkan keterampilan dan pengalaman, serta mengurangi bias dalam proses seleksi. Ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan merekrut kandidat

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. D., Sugiyo, & Suwarjo. (2013). Model Layanan Bk Kelompok Teknik Permainan (Games) Untuk Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Interpersonal Siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling (Semarang)*, 2(1), 50-56. <https://doi.org/10.15294/jubk.v2i1.1236>
- Ayesha, I., Redjeki, F., Sudirman, A., Leonardo, A., & Aslam, D. F. (2021). Behavior of Female Entrepreneurs in Tempe Small Micro Enterprises in Tasikmalaya Regency , West Java as Proof of Gender Equality Against AEC. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 124-130.
- Dharmayanti, P. A. (2013). Teknik Role Playing Dalam Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Interpersonal Siswa Smk. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 46(3), 256-265. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPP/article/view/4228/3299>
- Dipalaya, T., Susilo, H., & Duran Corebima, A. (2016). Pengaruh Strategi Pembelajaran PDEODE (Predict-Discuss-Explain-Observe-Discuss-Explain) Pada Kemampuan Akademik Berbeda Terhadap Keterampilan Komunikasi Siswa. *Jurnal Pendidikan*, 01(09), 1713-1720.
- Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, L. (2021). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, 560(Acbleti 2020), 113-117.
- Muliana, Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N., Putra, A. H. P. K., Sudirman, A., & Sherly. (2020). *Pengantar Manajemen* (Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.

- Purba, R. A., Sudarso, A., Silitonga, H. P., Sisca, Supitriyani, Yusmanizar, Nainggolan, L. E., Sudirman, A., Widyastuti, R. D., & Novita, A. D. (2020). *Aplikasi Teknologi Informasi Teori & Implementasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Tubagus, S., Setiawan, U., Sudirman, A., Hendrayani, E., Basoeky, U., Lestari, A. S., Fitriani, & Sugiarto, M. (2021). *Manajemen Perubahan*. Widina Bhakti Persada.
- Silalahi, M., Simatupang, S., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2021). Analysis of Teacher Performance Assessed from the Aspects of Organizational Culture , Motivation , and Competence. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 5(3), 406–413.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. D. Suryani (ed.); 3rd ed.). Bumi Aksara.
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Hasan, M., Sudirman, A., Yuniarti, R., & Arta, I. P. S. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.

TENTANG PENULIS



Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si., dilahirkan di Pematangsiantar, 23 Maret 1970, anak ketiga dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Drs.P.C.Silalahi (almarhum) dan Ibu Donnaria Manurung. Pendidikan terakhir adalah strata tiga (S3) dari Universitas Padjadjaran (UNPAD) di Bandung, Jawa Barat. Saat ini dosen STIE Sultan Agung Pematangsiantar.

Email Penulis: martosilalahi70@gmail.com



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

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 : EC00202471038, 24 Juli 2024

Pencipta

Nama : **Islamuddin, I Putu Suarnaya dkk**

Alamat : Perumnas Korpri 13 No. 695 RT/RW: 012/003, Kel. Bentiring, Kec. Muara Bangkahulu, Bengkulu, Bengkulu, 38121, Muara Bangka Hulu, Bengkulu, Bengkulu, 38121

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Islamuddin, I Putu Suarnaya dkk**

Alamat : Perumnas Korpri 13 No. 695 RT/RW: 012/003, Kel. Bentiring, Kec. Muara Bangkahulu, Bengkulu, Bengkulu, 38121, Muara Bangka Hulu, Bengkulu, Bengkulu, 38121

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Manajemen SDM Modern (Mengelola Talenta Di Era Digital)**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : 11 Juli 2024, di Purbalingga

di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia

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 : 000646389

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 JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

IGNATIUS M.T. SILALAH
NIP. 196812301996031001

Disclaimer:

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