



Revolusi Manajemen Sumber Daya Manusia

Juwita Azizah, Dudung Ahmad Suganda, Wulan Purnama Sari,
Rusman Alimin, Ari Mohamad Ridwan, Feti Fatonah, Ika Setyorini P,
Maryam Bte Badrul Munir, Muhammad Fadhil Medha,
Melissa Faradilla Inonu, Nazir Utama Anugrah, Khairul Hasni,
Rizka Cintya Edwar, Khairina Widya Primandari Haryono,
Win Narasuci, Mohamad Rizal Syahidin

Revolusi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Juwita Azizah, Dudung Ahmad Suganda, Wulan Purnama
Sari, Rusman Alimin, Ari Mohamad Ridwan, Feti Fatonah,
Ika Setyorini P, Maryam Bte Badrul Munir, Muhammad
Fadhil Medha, Melissa Faradilla Inonu, Nazir Utama
Anugrah, Khairul Hasni, Rizka Cintya Edwar, Khairina
Widya Primandari Haryono, Win Narasuci, Mohamad Rizal
Syahidin**



PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta:

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000,- (empat miliar rupiah).

Revolusi Manajemen Sumber Daya Manusia

Juwita Azizah, Dudung Ahmad Suganda, Wulan Purnama Sari, Rusman Alimin, Ari Mohamad Ridwan, Feti Fatonah, Ika Setyorini P, Maryam Bte Badrul Munir, Muhammad Fadhil Medha, Melissa Faradilla Inonu, Nazir Utama Anugrah, Khairul Hasni, Rizka Cintya Edwar, Khairina Widya Primandari Haryono, Win Narasuci, Mohamad Rizal Syahidin

ISBN: 978-623-8558-88-9

Editor : Sarwandi, M.Pd.T
Layout : Miftahul Jannah, M.Kom
Desain sampul : Rifki Ramadan

Penerbit
PT. Mifandi Mandiri Digital

Redaksi & Distributor Tunggal
PT. Mifandi Mandiri Digital
Komplek Senda Residence Jl. Payanibung Ujung D Dalu
Sepuluh-B Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang Sumatera Utara

Cetakan Pertama, Maret 2025

Hak Cipta © 2025 by PT. Mifandi Mandiri Digital

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit.

Kata Pengantar

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan berinovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital, globalisasi, serta disrupsi teknologi telah mengubah cara perusahaan merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan. Buku ini, berjudul Revolusi Manajemen Sumber Daya Manusia, hadir sebagai referensi komprehensif yang mengulas perubahan besar dalam dunia manajemen SDM serta strategi terbaik dalam menghadapinya.

Bab pertama membahas era baru dalam manajemen SDM, di mana perusahaan menghadapi tantangan baru dan tren terkini yang harus diadopsi untuk tetap kompetitif. Kemudian, buku ini mengeksplorasi transformasi digital dalam SDM, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga menciptakan cara kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan.

Dalam ranah bisnis internasional, peran strategis SDM menjadi semakin krusial. Oleh karena itu, bab selanjutnya mengulas konsep SDM strategis dalam bisnis global, termasuk pelatihan dan pengelolaan kinerja di lingkungan multikultural. Sejalan dengan itu, pentingnya membangun budaya kerja yang inklusif dan multikultur juga menjadi salah satu fokus utama buku ini.

Pemimpin di era modern dituntut untuk memiliki wawasan global. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan global dan perubahan peran HR di era digitalisasi menjadi topik penting yang dibahas dalam buku ini. Bab-bab berikutnya

mengupas strategi SDM dalam menghadapi disrupsi teknologi, pengelolaan keberagaman budaya di tempat kerja, serta optimalisasi kinerja melalui teknologi HR.

Buku ini juga memberikan wawasan mengenai manajemen kinerja dan penilaian dalam konteks global, serta pentingnya adaptasi dan inovasi dalam praktik SDM. Aspek komunikasi lintas budaya dan negosiasi aktif juga tidak luput dari perhatian, mengingat semakin luasnya interaksi global dalam dunia kerja.

Di era digital, engagement karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, strategi membangun engagement karyawan di era digital menjadi pembahasan yang mendalam dalam buku ini. Tak kalah penting, aspek manajemen risiko dan keselamatan kerja global, serta tanggung jawab sosial dan lingkungan, juga diangkat sebagai bagian integral dari pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini bermanfaat dan dapat menjadi inspirasi bagi para pembaca dalam menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja yang semakin kompleks.

Medan, Desember 2024

Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
 BAB 1 ERA BARU DALAM MANAJEMEN SDM	1
Pendahuluan	1
Tantangan di Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia	2
Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Baru	3
Tren Terbaru Manajemen Sumber Daya Manusia	6
 BAB 2 TRANSFORMASI DIGITAL DALAM SUMBER DAYA MANUSIA	10
Pendahuluan	10
Definisi Transformasi Digital	12
Manfaat dan Tujuan Transformasi Digital dalam SDM	14
Signifikansi Transformasi Digital dalam SDM	14
Era Digital dan Tantangan dalam Pengelolaan SDM	20
 BAB 3 PERAN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS DALAM BISNIS	
INTERNASIONAL	28
Pendahuluan	28
Tantangan dan Peluang dalam Bisnis Global	29
Konsep SDM Strategis untuk Perusahaan Global	32
Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan di Lingkungan Global	37
Manajemen Kinerja SDM dalam Bisnis Global	41
Manajemen Kinerja Karyawan dalam Perusahaan Internasional	44
Trend dan Kemajuan dalam Manajemen SDM Global	48
 BAB 4 MEMBANGUN BUDAYA KERJA INKLUSIF DAN MULTIKULTUR	52
Pendahuluan	52
Konsep Budaya Kerja Inklusif dan Multikultur	53
Manfaat Budaya Kerja Inklusif dan Multikultur	56
Pilar Utama dalam Membangun Budaya Kerja Inklusif dan Multikultur	59
Tantangan dalam Membangun Budaya Kerja Inklusif dan Multikultur	64
 BAB 5 PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN GLOBAL	67
Pendahuluan	67
Globalisasi	69
Kepemimpinan	72
Kepemimpinan Global	74

BAB 6 PERUBAHAN PERAN HR DI ERA DIGITALISASI	77
Pendahuluan	77
Manajemen Sumber Daya Manusia	78
Perubahan Peran MSDM di Era Digitalisasi	80
 BAB 7 STRATEGI SDM DALAM MENGHADAPI DISRUPSI TEKNOLOGI	83
Pendahuluan	83
Definisi Disrupsi Teknologi dan Bagaimana Hal Ini Mempengaruhi Fungsi SDM?	84
Tujuan dari Strategi SDM dalam Menghadapi Perubahan yang Didorong oleh Teknologi	86
Dampak Disrupsi Teknologi terhadap Fungsi SDM	88
Tantangan Utama SDM di Era Disrupsi Teknologi	91
Pentingnya Keterampilan Baru dan Upaya Reskilling & Upskilling	94
Strategi Rekrutmen di Era Teknologi	96
Pengelolaan Performa dan Penilaian Kinerja di Era Digital	99
Manajemen Perubahan dan Transformasi Digital di Lingkungan SDM dalam Strategi SDM Menghadapi Disrupsi Teknologi	101
 BAB 8 MENGELOLA KERAGAMAN BUDAYA DI TEMPAT KERJA	105
Pendahuluan	105
Memahami Konsep Keberagaman Budaya	105
Strategi Pengelolaan Keberagaman	109
Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif	110
Mengatasi Tantangan dalam Pengelolaan Keberagaman	111
Evaluasi dan Penyesuaian	112
 BAB 9 OPTIMALISASI KINERJA MELALUI TEKNOLOGI HR	114
Pendahuluan	114
Optimalisasi Kinerja Melalui Teknologi HR	115
 BAB 10 MANAJEMEN KINERJA DAN PENILAIAN DALAM KONTEKS GLOBAL	121
Pendahuluan	121
Manajemen Kinerja	121
Manajemen Kinerja dan Penilaian dalam Konteks Global	122
 BAB 11 ADAPTASI DAN INOVASI DALAM PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA	127
Pendahuluan	127
Definisi Adaptasi dan Inovasi dalam SDM	129
Tantangan dalam Mengimplementasikan Adaptasi dan Inovasi dalam Praktik Manajemen SDM	130
Rekrutmen dan Seleksi	131
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	132
Manajemen Kinerja	133
Budaya Organisasi	134

BAB 12 KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DAN NEGOSIASI AKTIF	136
Pendahuluan	136
Kesadaran Budaya	137
Negosiasi Aktif	139
Integrasi Komunikasi Lintas Budaya International	142
 BAB 13 MEMBANGUN ENGAGEMENT KARYAWAN DI ERA DIGITAL	149
Pendahuluan	149
Teori Dasar Engagement Karyawan	150
Strategi Meningkatkan Engagement Karyawan di Era Digital	155
 BAB 14 MANAJEMEN RISIKO DAN KESELAMATAN KERJA GLOBAL	160
Pendahuluan	160
Kerangka Kerja Manajemen Risiko dan Keselamatan Kerja Global	161
 BAB 15 MENDORONG TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN	171
Pendahuluan	171
Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	172
 BAB 16 MASA DEPAN MANAJEMEN SDM: TREN DAN PREDIKSI	183
Pendahuluan	183
Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	184
Tren Terkini dalam Manajemen SDM	187
Prediksi Masa Depan Manajemen SDM	191
Tantangan dalam Implementasi Tren Baru	193
 Daftar Pustaka	196
Tentang Penulis	219

BAB 1 ERA BARU DALAM MANAJEMEN SDM

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan potensi karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Kusuma (2021). Dalam konteks ini, SDM tidak hanya bertanggung jawab atas aspek administratif terkait karyawan, melainkan juga berperan aktif dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan serta pengembangan keterampilan. Melalui inisiatif-inisiatif ini, karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang sangat penting untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif.

Salah satu aspek krusial dari manajemen SDM adalah kemampuan untuk merencanakan dan mengelola perubahan dengan efektif. Dalam menghadapi perkembangan teknologi, misalnya, organisasi perlu memastikan bahwa keterampilan karyawan selalu sesuai dengan tuntutan yang ada. Ini memerlukan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat mengikuti perkembangan terbaru. Selain itu, dengan adanya regulasi baru yang sering kali mempengaruhi praktik bisnis, manajemen SDM harus siap untuk mengimplementasikan kebijakan baru yang tidak hanya mematuhi regulasi, tetapi juga menjamin bahwa karyawan merasa nyaman dengan perubahan yang terjadi.

BAB 2 TRANSFORMASI DIGITAL DALAM SUMBER DAYA MANUSIA

Pendahuluan

Transformasi digital telah menjadi fenomena global untuk mengubah cara kerja organisasi di berbagai sektor. Berbagai teknologi seperti kecerdasan buatan big data, *cloud computing*, dan *Internet of Things* (IoT) kini semakin diandalkan dalam proses bisnis, termasuk dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Di era digital ini, organisasi dihadapkan pada kebutuhan untuk tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga memastikan kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat juga tepat.

Dalam konteks SDM, transformasi digital bukan sekadar penggunaan alata tau aplikasi berbasis teknologi, hal ini merupakan perubahan mendasar yang mencakup seluruh aspek manajemen karyawan, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga penilaian kinerja dan manajemen kompensasi. Transformasi digital membuka peluang bagi organisasi untuk memanfaatkan data dan analitik digital membuka peluang bagi organisasi untuk memanfaatkan data dan analitik dalam pengambilan Keputusan SDM yang lebih tepat, efisien, dan berbasis fakta, oleh sebab itu mengindikasikan bahwa lembaga pendidikan sangat diminta untuk mempromosikan kompetensi digital untuk memecahkan berbagai masalah organisasi di kemudian hari (Götl et al., 2024).

BAB 3 PERAN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS DALAM BISNIS INTERNASIONAL

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM), terutama dalam konteks bisnis internasional, sangat penting untuk kemajuan sebuah organisasi. Di era globalisasi yang semakin berkembang, daya saing bisnis tidak hanya diukur dari produk dan teknologi, tetapi juga dari kualitas dan kemampuan karyawan mereka. Sebagai negara terbesar di Asia Tenggara, Indonesia memiliki potensi besar untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berbakat dan siap bersaing di pasar global. Namun, tantangan besar yang dihadapi Indonesia adalah menghasilkan tenaga kerja yang terampil di bidangnya dan mampu beradaptasi dengan perubahan ekonomi global.

Menurut (Armstrong, 2014), Kemampuan untuk mengelola talenta secara strategis adalah kunci untuk kesuksesan perusahaan internasional. Mengingat persaingan yang semakin ketat di pasar tenaga kerja global dan dalam menghadapi pesaing dari negara lain, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi semakin penting bagi Indonesia. Perusahaan di Indonesia harus memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat terbaik sambil memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan global.

Sebaliknya, meskipun Indonesia memiliki sumber daya

BAB 4 MEMBANGUN BUDAYA KERJA INKLUSIF DAN MULTIKULTUR

Pendahuluan

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, keberagaman menjadi salah satu elemen penting dalam dunia kerja. Keberagaman tidak hanya mencakup perbedaan ras, budaya, agama, dan gender, tetapi juga latar belakang pendidikan, pengalaman hidup, dan cara pandang. Dalam konteks ini, membangun budaya kerja inklusif dan multikultural menjadi semakin relevan. Budaya kerja inklusif memungkinkan setiap individu untuk merasa diterima, dihargai, dan memiliki kontribusi tanpa memandang latar belakang mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja harmonis dan produktif.

Budaya kerja multikultural dapat memperkaya organisasi melalui beragam perspektif, memberikan peluang inovasi lebih besar. Keberagaman dalam tim kerja mampu menghadirkan solusi lebih kreatif, karena setiap anggota memiliki cara pandang unik terhadap suatu masalah. Namun, untuk mencapai hal tersebut, diperlukan upaya serius dari organisasi dalam membangun kebijakan dan praktik yang mendukung keberagaman dan inklusi. Hal ini mencakup pelatihan, komunikasi efektif, kebijakan perekrutan adil.

Penerapan budaya kerja inklusif dan multikultural juga memberikan dampak positif terhadap citra organisasi di mata publik. Organisasi yang menghargai keberagaman akan lebih mudah menarik talenta terbaik dari berbagai latar belakang,

BAB 5 PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN GLOBAL

Pendahuluan

Globalisasi telah dianggap sebagai salah satu tren ekonomi, budaya, dan sosial yang sangat penting pada abad terakhir, namun ketimpangan dan ketidakadilan juga melekat di dalamnya. Sejarah telah menunjukkan kepada kita sisi terbaik dan terburuk dari jiwa manusia dalam hal penerimaan perbedaan lintas ras, etnis, agama, gender, dan garis interseksional. Salah satu tantangan utamanya adalah mendamaikan bahwa seluruh umat manusia berbagi nasib yang sama di planet yang kita tinggali bersama. Dengan demikian, bentuk-bentuk baru kerja sama global dan pemahaman kritis tentang berbagai cara di mana komunitas global saling terkait dan terjerat diperlukan. Pergeseran yang terus berlangsung dari individu ke kolektif, mungkin merupakan prestasi yang cukup besar dalam konteks yang secara historis dan kontemporer telah dibentuk oleh kekuasaan, kolonialisme, dan Eurosentrisme, dan bahkan lebih bermasalah untuk melakukannya dalam konteks sosial-politik nasional dan global yang terpolarisasi saat ini. Selain itu, globalisasi adalah fenomena yang dibangun secara sosial, kompleks, dan berlapis-lapis yang dimaksudkan untuk "memperburuk ketegangan antara dinamika lokal dan global" (Allen-Handy et al., 2021).

Kata global memiliki berbagai definisi dan sering kali dapat dipertukarkan dengan kata-kata seperti internasional,

BAB 6 PERUBAHAN PERAN HR DI ERA DIGITALISASI

Pendahuluan

Di era digitalisasi dan globalisasi ini, perkembangan teknologi yang begitu pesat berdampak pada sebagian besar perilaku kehidupan, termasuk pada dunia kerja. Teknologi yang ada telah memberikan kemudahan dalam berbagai tugas, meningkatkan efisiensi, dan juga membuka peluang yang baru bagi perusahaan untuk berkembang lebih cepat. Teknologi informasi & komunikasi kini menjadi elemen krusial untuk mengubah cara perusahaan atau organisasi beroperasi. Organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi serta menggunakannya secara optimal akan mempunyai keunggulan kompetitif pada pasar global.

Sebagai akibatnya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengalami berbagai perubahan apalagi didukung dengan munculnya era digital saat ini. Transformasi ini memberikan dampak besar terhadap bagaimana suatu perusahaan dalam merekrut, melatih, dan memberikan motivasi kepada karyawan. Perusahaan di era digital tidak hanya perlu memahami teknologi, tetapi juga harus memahami bagaimana teknologi dapat dimanfaatkan dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam pengelolaan MSDM, perusahaan perlu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, serta memahami dampak yang ditimbulkan terhadap sumber daya manusia yang ada. Untuk mengembangkan atau memperbarui teknologi, perusahaan harus memiliki tenaga kerja dengan keterampilan serta pengetahuan teknis yang memadai. Oleh

BAB 7 STRATEGI SDM DALAM MENGHADAPI DISRUPSI TEKNOLOGI

Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah mengubah banyak aspek kehidupan manusia, termasuk dunia kerja. Berbagai inovasi, seperti kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, big data, dan *Internet of Things* (IoT), telah membuka peluang baru sekaligus menimbulkan tantangan tersendiri.

Di satu sisi, teknologi mempermudah pekerjaan dengan otomatisasi proses-proses yang sebelumnya membutuhkan banyak waktu dan tenaga. Ini memungkinkan perusahaan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, mempercepat produksi, dan mengurangi biaya. Contoh yang menonjol adalah penggunaan robot di industri manufaktur atau algoritma AI yang mampu menganalisis data dalam jumlah besar untuk membantu pengambilan keputusan strategis.

Namun, di sisi lain, perkembangan ini juga memunculkan ancaman bagi pekerjaan konvensional yang tidak mampu beradaptasi. Beberapa pekerjaan yang bersifat repetitif dan administratif berpotensi tergantikan oleh mesin, yang bisa mengakibatkan kehilangan pekerjaan bagi sebagian pekerja. Ini menuntut para pekerja untuk beradaptasi dengan mempelajari keterampilan baru yang lebih relevan dengan kebutuhan industri saat ini.

Lebih jauh lagi, teknologi mengubah cara kita bekerja secara keseluruhan. Tren kerja jarak jauh dan fleksibel meningkat berkat kemajuan teknologi komunikasi dan

BAB 8 MENGELOLA KERAGAMAN BUDAYA DI TEMPAT KERJA

Pendahuluan

Dalam era globalisasi, pembauran budaya kerja telah melibatkan individu dengan latar belakang berbeda dalam satu organisasi yang perlu dikelola baik agar keberagaman budaya di tempat kerja menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan yang efektif terhadap keberagaman tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan karena elemen keanekaragaman itu bisa terlihat dari segi usia, ras, etnik, jenis kelamin, kemampuan fisik, pendidikan, lokasi geografis, keyakinan agama, dan kelas pendapatan. Namun keragaman sebenarnya bukanlah perbedaan, ianya adalah peluang untuk mengisi satu sama lain dengan tujuan memaksimalkan bakat dan kontribusi bagi semua individu didalam organisasi dalam mendapatkan keunggulan yang kompetitif.

Memahami Konsep Keberagaman Budaya

Definisi Keberagaman Budaya

Menurut Manurung (2023), budaya adalah bentuk kepercayaan dan nilai-nilai yang diambil dari kehidupan manusia untuk mengarahkan perilaku manusia. Keberagaman budaya Indonesia terlihat dari 1.340 banyak suku bangsa, 37 provinsi, 700 bahasa daerah dan 5 agama yang diakui, namun Indonesia tetap menanamkan prinsip “Bhinneka Tunggal Ika”

BAB 9 OPTIMALISASI KINERJA MELALUI TEKNOLOGI HR

Pendahuluan

Tidak kita sangka, kita memasuki era dimana digital semakin terus berkembang. Teknologi menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan efisiensi dan produktivitas di berbagai sektor di suatu perusahaan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia (HR). Peran HR tidak sebatas pada pengelolaan administratif semata, tetapi melibatkan pengembangan strategi yang berfokus pada peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Adanya teknologi memungkinkan proses-proses HR menjadi lebih efisien, akurat, dan terukur, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Optimalisasi kinerja melalui teknologi di HR mencakup berbagai inovasi dan solusi digital yang dapat mendukung pengelolaan karyawan mulai dari rekrutmen, pengembangan keterampilan, penilaian kinerja, hingga pengelolaan pengalaman karyawan. Dengan pemanfaatan teknologi, perusahaan dapat mengotomatisasi tugas-tugas administratif, memperoleh wawasan berbasis data, dan menciptakan pengalaman kerja lebih fleksibel dan terpersonalisasi.

Penggunaan teknologi dalam HR di sisi lain juga memberikan tantangan tersendiri, seperti kebutuhan keterampilan digital yang lebih tinggi, serta perlunya menjaga keseimbangan antara penggunaan teknologi dan interaksi

BAB 10 MANAJEMEN KINERJA DAN PENILAIAN DALAM KONTEKS GLOBAL

Pendahuluan

Kinerja SDM dalam suatu perusahaan memerlukan adanya suatu tindakan pengawasan (*Controlling*). Ini yang dinamakan sebagai apa yang disebut Manajemen Kinerja. Pengelolaan kinerja sejatinya ialah proses intropeksi diri atau individu berkaitan seberapa baik atau tidaknya ia bekerja atau telah bekerja. Manajemen kinerja dalam halnya, mementingkan proses penilaian terhadap kinerja yang ada, yang terimplementasikan di lapangan atau dunia kerja.

Kinerja dapat dinilai melalui tabel-tabel isian berupa ceklis-ceklis pertanyaan yang mempertanyakan hal-hal apa yang berkaitan dengan kinerja individu tentang apa yang telah dilakukan. Biasanya, proses penilaian ini berada di akhir kegiatan di dalam alur proses kegiatan dari awal hingga akhir. Penilaian ini akan berdampak pada laporan pertanggungjawaban tentang kegiatan yang dilakukan.

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja dalam konteks tradisional hanya menonjolkan kecenderungan pada hal-hal bernilai atau bertampak hasil. Namun, hal ini menunjukkan adanya peningkatan produktivitas kinerja yang rendah. Manajemen kinerja diperlukan untuk melihat perubahan organisasi yang berorientasi hasil (*result management*) menjadi organisasi

BAB 11 ADAPTASI DAN INOVASI DALAM PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, adaptasi dan inovasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting bagi organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, seperti perubahan kebutuhan pasar, perkembangan teknologi, dan dinamika sosial yang terus berubah. Oleh karena itu, pendekatan inovatif dalam pengelolaan SDM tidak hanya membantu organisasi untuk bertahan dalam VUCA, tetapi juga untuk berkembang dengan memaksimalkan potensi karyawan melalui berbagai strategi yang adaptif.

Adaptasi dan inovasi dalam SDM dapat meliputi berbagai aspek, seperti seleksi dan rekrutmen, pengembangan dan pelatihan karyawan, hingga manajemen kinerja dan budaya organisasi. Perubahan dalam teknologi seperti kecerdasan buatan, analisis data besar, dan otomatisasi telah mengubah cara kerja organisasi dan menuntut adanya keterampilan baru pada tenaga kerja. Selain itu, perubahan demografi, meningkatnya kesadaran akan keragaman dan inklusivitas, serta tuntutan akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan dalam merancang praktik SDM yang efektif. Adaptasi dan inovasi dalam praktik manajemen SDM ini semuanya bertujuan untuk

BAB 12 KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DAN NEGOSIASI AKTIF

Pendahuluan

Dalam perkembangan komunikasi lintas budaya modern yang semakin berkembang diseluruh negara baik di Asia, dan berbagai negara di dunia. Dalam pandangan teori komunikasi lintas budaya ada peran essential dalam memahami keberlanjutan mengapa komunikasi itu digunakan secara terus menerus (Kim, 2017). Sehingga dalam komunikasi lintas budaya dan negosiasi aktif yang selalu digunakan dalam dunia internasional secara global. Teori ini mempunyai implikasi yang signifikan untuk memahami dan memfasilitasi adaptasi lintas budaya dalam berbagai konteks, termasuk imigrasi, pendidikan internasional, dan bisnis global (Nurlaila, 2020; (Abdul. Z, 2024).

Komunikasi lintas budaya yaitu pertukaran informasi berbagai kelompok pada kondisi, dan isu yang berbeda. Dalam negosiasi aktif adanya komunikasi untuk mencapai kesepakatan dan saling menguntungkan diantara kelompok. Sehingga dibutuhkan norma dan nilai budaya lawan bicara dan menyesuaikan gaya komunikasi sesuai konteks budaya. Komunikasi lintas budaya internasional sebagai aspek era globalisasi yang semakin terbuka bagi siapapun dalam membuka komunikasi melibatkan seluruh komunitas internasional.

Pada aspek negosiasi aktif lintas budaya membutuhkan

BAB 13 MEMBANGUN *ENGAGEMENT* KARYAWAN DI ERA DIGITAL

Pendahuluan

Transformasi digital yang terjadi secara global telah mempengaruhi hampir semua aspek dalam dunia kerja. Organisasi kini tidak hanya dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi, tetapi juga pada bagaimana mereka dapat mempertahankan keterlibatan (*engagement*) karyawan di tengah perubahan lanskap kerja yang semakin fleksibel dan berbasis teknologi. Pekerjaan jarak jauh, fleksibilitas waktu, serta penggunaan berbagai platform kolaborasi digital telah menjadi hal yang biasa di dunia kerja modern.

Di era digital, ada beberapa tantangan utama yang harus dihadapi organisasi dalam membangun *engagement* karyawan. Salah satunya adalah risiko keterasingan atau isolasi sosial, terutama bagi karyawan yang bekerja secara remote atau jarak jauh. Karyawan yang bekerja dalam pengaturan remote sering kali merasa terpisah dari tim dan organisasi, yang dapat menyebabkan penurunan dalam tingkat *engagement* mereka. Kurangnya interaksi tatap muka dapat mengurangi rasa kebersamaan dan ikatan emosional dengan rekan kerja, yang penting untuk meningkatkan keterlibatan.

Namun, meskipun teknologi memfasilitasi fleksibilitas tersebut, tantangan baru muncul, terutama dalam menjaga hubungan emosional yang erat antara karyawan dan organisasi.

BAB 14 MANAJEMEN RISIKO DAN KESELAMATAN KERJA GLOBAL

Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin pesat, manajemen risiko dan keselamatan kerja menjadi aspek krusial dalam dunia industri dan bisnis. Perusahaan tidak hanya dihadapkan pada tantangan untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah, tetapi juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja mereka aman dan sehat bagi semua karyawan. Dengan meningkatnya kompleksitas operasional dan interaksi lintas negara, risiko yang dihadapi oleh organisasi semakin beragam, mulai dari kecelakaan kerja hingga ancaman kesehatan akibat faktor lingkungan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang manajemen risiko dan keselamatan kerja menjadi sangat penting untuk melindungi aset manusia dan material serta menjaga keberlanjutan bisnis.

Manajemen risiko merupakan proses sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengendalikan risiko yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks keselamatan kerja, manajemen risiko bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mencegah terjadinya insiden yang dapat merugikan karyawan. Selain itu, regulasi dan standar internasional memainkan peran penting dalam membentuk kerangka kerja bagi perusahaan untuk menerapkan praktik terbaik dalam manajemen risiko. Misalnya, ISO 45001 adalah

BAB 15 MENDORONG TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN

Pendahuluan

Pada tahun sekitar 1900-an banyak perusahaan menyalahgunakan kekuasaan mereka dalam hal diskriminasi harga, menahan buruh dan perilaku yang menyalahi moral kemanusiaan. Hal ini memicu protes masyarakat dan akhirnya pemerintah turun tangan untuk melakukan perubahan peraturan perusahaan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Kemudian muncul gelombang resesi dunia secara besar-besaran yang mengakibatkan penganguran dan banyak perusahaan bangkrut. Perusahaan dihadapkan dengan kekurangan modal untuk input produksinya yang mengakibatkan buruh terpaksa berhenti bekerja. Tahun 1970-an mulai muncul istilah *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) atau TJSL dan semakin populer semenjak John Elkington membahasnya di buku berjudul *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line in 21st Century Business* pada tahun 1998. Elkington menjelaskan bahwa ada tiga komponen penting *sustainable development* yaitu *economic growth*, *enviromental protection*, dan *social equity*.

Di tengah era tantangan global seperti perubahan iklim dan ketimpangan sosial yang terjadi di berbagai lapisan masyarakat, kegiatan perusahaan yang berkelanjutan ini akan bermanfaat bagi keberlangsungan bisnis perusahaan itu sendiri, dan berdampak positif pada masyarakat luas dan lingkungan

BAB 16 MASA DEPAN MANAJEMEN SDM: TREN DAN PREDIKSI

Pendahuluan

Perubahan lanskap bisnis global telah mendorong organisasi untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Perkembangan teknologi, globalisasi, dan dinamika sosial-ekonomi menuntut inovasi dalam praktik manajemen SDM agar tetap relevan dan kompetitif di pasar global (Dessler, 2020). Selain itu, transformasi digital memengaruhi bagaimana organisasi merekrut, melatih, dan mempertahankan karyawan (World Economic Forum, 2023).

Manajemen SDM menjadi pusat strategi organisasi dalam merespons perubahan ini. Ulrich dan Brockbank (2021) menekankan bahwa peran SDM tidak lagi hanya administratif, tetapi juga strategis, berfokus pada menciptakan nilai melalui pengelolaan karyawan. Dalam konteks ini, adaptasi terhadap tren teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan analitik data menjadi kunci untuk membangun keunggulan kompetitif (McKinsey & Company, 2023).

Transformasi digital yang sedang berlangsung juga memiliki dampak signifikan pada cara organisasi merekrut, melatih, dan mempertahankan karyawan. World Economic Forum (2023) mencatat bahwa teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin telah mengubah proses rekrutmen. Dengan menggunakan algoritma untuk menganalisis resume dan profil kandidat, perusahaan dapat

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Rancangan sistem formal untuk penggunaan bakat manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45-56. <https://doi.org/10.54373/jmsdm.v5i1.1234>
- Abualquail, H., Al-Ghamdi, A., & Al-Harbi, K. (2021). The role of building information modelling (BIM) in construction projects' risk management: A systematic review. *International Journal of Project Management*, 39(2), 274-287.
- Aditya Wardhana, Anggri, dkk. 2023. Manajemen Kinerja
- Agbontaen, O. O. 2019. "Workplace Diversity and Inclusion Policies: Insights from a Foreign firm in the Nigeria Banking Sector." In *Diversity within Diversity Management*. Vol. 21, pp. 239-280. Emerald Publishing Limited.
- Ahmed, F., Shahzad, K., Aslam, H., Bajwa, S. U., & Bahoo, R. 2016. "The Role of Collaborative Culture in Knowledge Sharing and Creativity among Employees. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences, 10*(2), 335–358. Business Source Complete, EBSCOhost.
- al., B. e. (2014). *Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W W Norton & Co. W W Norton & Co.
- al., D. e. (2013). *Management Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga belas. Pearson Education Company.
- Alainati, A., et al. (2023). Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Co-Creation: Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Bisnis*, 3(1), 49-60.

- Alimin, R., & Almubdy Siraj, R. The Role of Education in Improving the Quality and Competitiveness of Human Resources in the Digital Era in Indonesia.
- Allen-Handy, A., Thomas-EL, S. L., & Sung, K. K. (2021a). Urban Youth Scholars: Cultivating Critical Global Leadership Development through Youth-Led Justice-Oriented Research. *Urban Review*, 53(2), 264–294. <https://doi.org/10.1007/s11256-020-00568-w>
- Allen-Handy, A., Thomas-EL, S. L., & Sung, K. K. (2021b). Urban Youth Scholars: Cultivating Critical Global Leadership Development through Youth-Led Justice-Oriented Research. *Urban Review*, 53(2), 264–294. <https://doi.org/10.1007/s11256-020-00568-w>
- Alo Liliweri. (2009). *Dasar-dasar Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. *SIBATIK Journal*. DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>.
- Anam, C., Chyan, P., Wulandari, W., Santoso, B., Muniroh, M., Azizah, J., ... & Basalamah, F. H. (2024). *Etika Bisnis di Era Society 5.0*. Penerbit Mifandi Mandiri Digital, 1(01).
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, KY, Templer, KJ, Tay, C., & Chandrasekar, NA. 2007. “Kecerdasan Budaya: Pengukuran dan Pengaruhnya terhadap Pertimbangan Budaya dan Pengambilan Keputusan, Adaptasi Budaya dan Kinerja Tugas.” *Tinjauan Manajemen dan Organisasi*, pp. 335–371.
- Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Digital untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/378470088_

Pengembangan_Strategi_Manajemen_Sumber_Daya_M
anusia_dalam_Transformasi_Digital_Untuk_Meningkat
kan_Kinerja_Perusahaan

- Arifin, Anwar, 2010. Ilmu Komunikasi sebuah Pengantar Ringkas, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Ariyanto, Dimas, Achmad Babun Najich, Siti Nadila Nur Oktavia, Intan Ambarwati, Lala Yunitasari & Nurul Setianingrum. 2024. "Membangun Strategi Inklusif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan ditengah Keberagaman." Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu.
- Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. 2019. "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice". Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.
- Arvis. (2024). Tren Hybrid Working, Ubah Masa Depan Dunia Kerja. Diakses dari <https://arvis.id/insight/tren-hybrid-working-ubah-masa-depan-dunia-kerja/>
- Astra.co.id. (17 Juli 2024). Advancing Our Sustainability Journey. Diakses pada 21 Desember 2024, dari <https://www.astra.co.id/sustainability>
- Badan Pusat Statistik. 2023. Statistik Migrasi Indonesia: Hasil Long Form Sensus Penduduk 2020.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Beer, M., & Nohria, N. (2000). *Breaking the Code of Change*. Harvard Business School Press.

- Bergh, A., & Kärnä, A. (2021). Globalization and populism in Europe. *Public Choice*, 189(1–2), 51–70. <https://doi.org/10.1007/s11127-020-00857-8>
- Bersin, J. (2022). HR Technology Trends. Retrieved from: <https://www.bersin.com>
- Biliavska, V., Castanho, R. A., & Vulevic, A. (2022). Analysis of the impact of artificial
- Binus University. (2022). Tantangan Human Resource Management di Era Digital. Retrieved from <https://binus.ac.id/2022/03/tantangan-human-resource-management-di-era-digital/>
- Blog UNMAHA (2024). Tren Terbaru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. **The International Journal of Human Resource Management**, 27(21), 2652-2671.
- Bridges, W. (2009). *Managing Transitions: Making the Most of Change*. Da Capo Press.
- Cahyono, E., Putra, A., & Mei, R. (2019). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Stratēgo: Jurnal Manajemen Modern*, 6(3), 181-186. <https://journalpedia.com/1/index.php/jmm/article/download/2044/2058/6356>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Addison-Wesley.
- Casso, W. M. (2016). Bagaimana Teknologi Mengubah Pekerjaan dan Organisasi Perspektif Akademi Manajemen. Vol. 30, No. 4, 1-16.
- Catalyst. (2020). *The business case for diversity and inclusion*.

Catalyst.

- Celbiş, M. G., Wong, P. H., Kourtiti, K., & Nijkamp, P. (2021). Innovativeness, work flexibility, and place characteristics: A spatial econometric and machine learning approach. *Sustainability (Switzerland)*, 13(23). <https://doi.org/10.3390/su132313426>
- Chand, M., Ahmad, V., Kathuria, S., Negi, P., Singh, T., & Chhabra, G. (2023, March).
- Chang, C., & Chen, Y. (2020). Inovasi manajemen sumber daya manusia menuju tim unggul. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Chawla, D., & Guda, M. (2020). Impact of Remote Work on Employee *Engagement*: A Case Study in the Digital Age. *International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 2456-2473.
- Chen, Y. (2024). The Global Development and Communication Mechanisms in the New Media Era: Multiculturalism and the Global Communication of New Media. *Communications in Humanities Research*, 39(1), 39-44.
- Chernenko, I. M., & Zemzyulina, V. Y. (2024). Industry 4.0 Digital skills and Performance in Manufacturing: The Impact of heterogeneous regional contexts on the human capital. *Economy of Regions*, 20(3), 747-762. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-3-10>
- ClickUp. (2024). Mengimplementasikan Teknologi Baru dalam Organisasi. Diakses dari <https://clickup.com/id/blog/241190/mengimplementasikan-teknologi-baru-dalam-organisasi>
- Conference on Sustainable Computing and Data Communication Systems (ICSCDS) (pp. 1356-1362). IEEE.

- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.
- Da Silva, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Da Silva, A., et al. (2022). Bagaimana Teknologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen? *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 77-89.
- Daeli, Nurmala, Suka'aro Waruwu, Delipiter Lase dan Syah Abadi Mendrofa. "Strategi Pengelolaan Keberagaman dalam Menangani Tantangan Konflik Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat." *Yume: Journal of Management*. pp: 181 – 190.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deskimo. (2024). Tren Remote Working: Pilihan Terbaik Pekerja Di Masa Depan. Diakses dari <https://www.deskimo.com/id/blog/tren-remote-working/>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dharmanto, A., & Wang, Y. Z. (2024). Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia: Peluang dan tantangan. *Edunomika*, 8(2), 1-15. Diakses dari <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/viewFile/13810/pdf>
- Digital Currency Security with the Intervention of Blockchain.

In 2023 International

- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (n.d.). *Internet of Things (IoT) dan Industri 4.0: Peluang dan Tantangan Bagi Organisasi*. Retrieved from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-biak/baca-artikel/13902/Internet-of-Things-IoT-dan-Industri-40-Peluang-dan-Tantangan-Bagi-Organisasi.html>
- Dyagilev, V., & Laamarti, Y. (2021). Intercultural Communication and the Clash of Ideologies in the Era of Globalism. *Scientific Research and Development. Modern Communication Studies*, 10(3), 24–31.
- Edy Sumaryanto, & Malik Ibrahim. (2023). Komunikasi Antar Budaya Dalam Bingkai Teori Teori Adaptasi. *Nusantara Hasana Journal*, 3(2), 42–51.
- El Houari, M., El Haloui, M., & Ettaki, B. (2025). A new enterprise architecture-based approach for smart city value co-creation. *International Journal of Electrical and Computer Engineering*, 15(1), 767–782. <https://doi.org/10.11591/ijece.v15i1.pp767-782>
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273.
- Fadhlurrohman, Muhammad Thorik dan Zia Wardhany. 2024. “Pengaruh Budaya Kolaboratif dan Lingkungan Kerja yang Kondusif terhadap Kinerja Karyawan IT di Organisasi BRIN”. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (Jumabedi)*. pp. 2014 - 2016
- Faeni, F., et al. (2023). Inovasi dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan: Strategi Manajemen SDM. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 12(1), 45-60.

- Ferdman, B. M., & Deane, B. R. (2014). *Diversity at work: The practice of inclusion*. Wiley.
- Firmansyah, H & IRMAPA Sekretariat. (2024, Oktober 1). Kerangka kerja dan studi kasus penilaian risiko keamanan digital. <https://irmapa.org/kerangka-kerja-dan-studi-kasus-penilaian-risiko-keamanan-digital/>
- Fortune IDN. (2024). Riset: Pekerja Pilih Sistem Hybrid Daripada WfH atau Remote Working. Diakses dari <https://www.fortuneidn.com/business/desy/riset-pekerja-pilih-sistem-hybrid-daripada-wfh-atau-remote-working>
- Forum, W. E. (2023). *The Global Competitiveness Report*. Porter, M. A. (1989). *Kunggulan Kompetisi Negara*. Press Free. Krugman, O. d. (2015). *Teori dan Politik Ekonomi Internasional*
- Fred dan Forest. 2015. *Strategic Management: Concept and Cases*. Penerbit Harlow Pearson Education: London.
- Fry, L. W., & Egel, E. (2021). Global leadership for sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/su13116360>
- Gideon, A. (2023). *Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan*. Nuansa.
- Ginting, Loli Gunali. 2024. “Penilaian Kecerdasan Budaya dan Penilaian Kinerja di Lingkungan Tempat Kerja Beragam Budaya: Studi Kasus di PT Aulia Mandiri Berkah di Medan Indonesia.” *Jurnal Riset Inovasi dan Pembangunan Daerah*.pp 10-18.
- Görtl, K., Ambros, R., Dolezal, D., & Motschnig, R. (2024). Pre-Service Teachers’ Perceptions of Their Digital Competencies and Ways to Acquire Those through Their Studies and Self-Organized Learning. *Education*

Sciences, 14(9), 951.
<https://doi.org/10.3390/educsci14090951>

- Gupta, M., & Sharma, R. (2019). Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia: Dampak terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hackman R. 2016. "Collaborative Intelligence: Using Teams to Solve Hard Problems". Berret- Koehler Publishers.
- Handojo, A. (2011). Dampak IPA dan Teknologi terhadap sumber daya manusia. Retrieved from <https://id.scribd.com/doc/54760074/Dampak-Ipa-Dan-Teknologi-terhadap-sumber-daya-manusia>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanum, et al. (2024). Strategi Manajemen Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi di Era Industri 4.0. *Jurnal Cerdas Sains dan Teknologi*, 2(6), 138-150.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee *Engagement*, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hartley, J. (2005). Innovation in Governance: The Role of Organizational Culture. *Public Administration Review*, 65(3), 310-322.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herring, C. (2009). Does diversity pay?: Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*, 74(2), 208-224.
- Hidayah, R., & Abdullah, M. (2019). *Proses Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eprints UMSB.

- Hidayat, A. A. (2021). Analisis Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Pembangunan. *Jurnal Teknik Sipil dan Lingkungan*.
- Hofstede, G. (2020). *Culture and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- HRMLabs. (2024). Tren dan Prediksi Masa Depan Profesi HRD di Indonesia. Diakses dari <https://hrmlabs.com/id/tren-dan-prediksi-masa-depan-profesi-hrd-di-indonesia/>
<https://blog.unmaha.ac.id/tren-terbaru-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia-mengikuti-perubahan-untuk-kesuksesan-perusahaan/>
<https://pe.feb.unesa.ac.id/post/revolusi-digital-dalam-mengembangkan-manajemen-sumber-daya-manusia-membangun-tenaga-kerja-40>
<https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBAT>
- Hu, W. (2023). Study of Cultural Adaptation in the Context of Intercultural Communication. *International Journal of Education and Humanities*, 11(3), 440–443.
- Huang, J., Liu, Y., & Li, X. (2021). Innovation and Creativity in the Digital Era: A Theoretical Framework. *Journal of Business Research*, 124, 61-72.
- Hulselid, M. B. (2018). SDM dan HRM: Strategi dan Inovasi *Annals of the Academy of Management*. Vol. 12 No. 1, hlm. 1-35.
- Ife, Jim dan Tesoriero. 2008. *Community Development: Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Indonusa Persada Teknologi. (2024). Mengoptimalkan sumber daya manusia di era digital: Tren dan praktik terkini tahun 2024. Diakses dari <https://indonusa.co.id/mengoptimalkan-sumber-daya->

manusia-di-era-digital-tren-dan-praktik-terkini-tahun-2024/

Indonusa Persada Teknologi. (2024). Tren terkini dalam manajemen SDM. Diakses dari <https://indonusa.co.id/tren-terkini-dalam-manajemen-sdm/>

intelligence in enhancing the human resource practices. J. Intell. Manag. Decis, 1,

International Labour Organization (ILO). (2021). World Employment Social Outlook: Trends 2021. ILO.

International Organization for Standardization (ISO). 2017. ISO 26000 and OECD Guidelines: Practical Overview of the Linkages.

ISO. (2018). ISO 31000:2018 Risk management – Guidelines. BSI Standards Publication.

ISO. (2018). ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use. BSI Standards Publication.

Izaak, C., et al. (2020). Definisi Adaptabilitas: Konsep dan Penerapan. Nuansa.

Jakarta Consulting Group. (2023). Prediksi Manajemen di Masa Depan. Diakses dari <https://jakartaconsulting.com/id/prediksi-manajemen-di-masa-depan/>

Jobstreet. (2024). Tren Sistem Bekerja Berubah Pasca Pandemi. Diakses dari <https://goodstats.id/article/tren-sistem-bekerja-berubah-pasca-pandemi-pekerja-indonesia-lebih-suka-hybrid-ZSQtyE>

Jones, M., Roberts, T., & Clarke, P. (2021). The Role of Process Safety Management in Reducing Major Accident Hazards in the Energy Industry. *Journal of Occupational Safety*

and Health Management.

- Jupit, A. J. R., Zamlan, N. A. A., & Nordin, A. I. (2025). Evaluating the Sabah Pay Mobile Application (e-Wallet) using the Technology Acceptance Model. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 53(1), 86–101. <https://doi.org/10.37934/araset.53.1.86101>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal *Engagement* and *Disengagement* at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaplan, R. N. (1994). The Balanced Scorecard: Bringing Strategy to Life Press Harvard Business Review.
- Kasus: PT. Arus Global Security Service Jakarta). *Jurnal*
- Kaufman, B. A. (2010). Perspektiva teoretis tentang hubungan kerja dan pekerjaan Association for Industrial Relations Research.
- Kim, Y. Y. (2017). Communication and cross-cultural adaptation: An integrative theory. Routledge.
- Kock, N., Davison, R. M., & Sidorova, A. (2020). The Role of Technology in Fostering Employee *Engagement* in Digital Workplaces. *International Journal of Information Management*, 52, 102-116.
- Kocmen, N. (2015). Creating inclusive organizational culture: A case study. *Journal of Business Diversity*, 15(4), 56-65.
- Kompas. (2023, 29 Desember). Mandiri *Payroll* Plus, Solusi Pembayaran Gaji Mudah, Praktis, dan Menguntungkan. Diakses pada 30 Desember 2024, dari <https://biz.kompas.com/read/2023/12/29/154400828/mandiri-payroll-plus-solusi-pembayaran-gaji-mudah-praktis-dan-menguntungkan>.
- Kompasiana. (2024). Tantangan dan Peluang

Mengimplementasikan Sistem Informasi di Lingkungan Organisasi. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/hasanilhamzauzan1649/6566110912d50f37f11c7f92/tantangan-dan-peluang-mengimplementasikan-sistem-informasi-di-lingkungan-organisasi>

Konsep, Teori, dan Penerapannya). Penerbit Media Sains Indonesia: Bandung, Jawa Barat.

Koriakina, A. A. (2023). Informal Intercultural Communication: Problematic Issues. *Vestnik of North-Eastern Federal University Series "Economics Sociology Culturology*, 4, 121–127.

Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.

Krajčák, M., Schmidt, D. A., & Baráth, M. (2023). Hybrid Work Model: An Approach to Work–Life Flexibility in a Changing Environment. *Administrative Sciences*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/admsci13060150>

Kumparan (2024), Penerapan Teknologi dalam Manajemen SDM. Diakses dari <https://kumparan.com/insan-kamil-1649857965688098856/penerapan-teknologi-dalam-manajemen-sdm-22KD1UkVq64>

Kundu, S. K., & Mor, A. (2017). Diversity and inclusion in the workplace: A review of research and practices. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(2), 1-17.

Laaz, N., & Benaddi, H. (2025). A common vocabulary for semantic interoperability of Moroccan e-government services. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 14(1), 656–664. <https://doi.org/10.11591/eei.v14i1.7450>

- Labiruevent. (2024, 11 Juni). Key Performance Indicators (KPI): Memahami Kunci Kesuksesan Bisnis. Diakses pada 4 Januari 2024, dari <https://labiruevent.com/key-performance-indicators/>
- Lee, Everett, S. 1976. "Teori Migrasi" Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gadjah Mada.
- Lehrer, R. J. (2010). Global Talent Management and Workforce Redesign Universitas Oxford Press.
- Lestari, D. (2016). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah STAF.
- Liu, W. S. K. (2024). Global Leadership Dynamics: Refining Executive Selection in Multinational Corporations. Journal of the Knowledge Economy. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-01794-3>
- Loots, E. (2024). The history of globalisation between 1870 and 2020. In Economic Shocks and Globalisation (pp. 3–24).
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee *Engagement*. Industrial Relations Research Association, 1(1):3-30.
- Madhok, A. (2021). Globalization, de-globalization, and re-globalization: Some historical context and the impact of the COVID pandemic. BRQ Business Research Quarterly, 24(3), 199–203. <https://doi.org/10.1177/23409444211008904>
- Maharani, G. (2024). Transformasi Digital Sumber Daya Manusia dalam Era Digital. Kompasiana. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/gwenmaharani/669e85c334777c6b985afd82/transformasi-digital-sumber-daya-manusia-dalam-era-digital>
- Manurung, Agustina Dian Putri. 2023. "A Review on Culture Diversity in Companies to Improve Competitiveness."

- Indonesia Journal Economic Review. pp 43-52.
- Marlina, R. (2015). Pentingnya pengorganisasian dalam manajemen sumber daya manusia. Jurnal Ilmiah Manajemen, 3(2), 129-135.
<https://doi.org/10.54373/jim.v3i2.456>
- Masanja, N.M & Mwita, J.K. 2021. "The Effect of Cultural Diversity on Employeees' Teambuilding: A Case of Private Organization in Arusha City". International Jounal of Innovation in Education and Business. pp. 32-35.
- McKinsey & Company (2023). The Workforce of the Future. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com>
- McKinsey & Company. (2021). The State of AI in 2021. Retrieved from www.mckinsey.com
- Medcom.id. (2024). Tantangan dan Peluang Teknologi AI bagi Organisasi di Indonesia. Diakses dari <https://www.medcom.id/teknologi/news-teknologi/zNAQmLAN-tantangan-dan-peluang-teknologi-ai-bagi-organisasi-di-indonesia>
- Mekari. (2024). 8 Tantangan Transformasi Digital dan Solusinya bagi Perusahaan. Diakses dari <https://www.mekari.com/blog/tantangan-transformasi-digital/>
- Morris, Santana N. 2023. "Cultural Diversity in Workplace and the Role of Management". American Journal of Industrial and Business Management. pp. 280-293.
- Ms., T. A. (1996). Metode untuk Menghapus Kreativitas Harvard Business Review, 1976. Vol. 76, No. 5, hlm. 76–87.
- Muir, L. (2020). Building Digital Habits: Best Practices for Managing Remote Teams. Journal of Strategic

- Management, 35(4), 87-102.
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1997). *Competing by Design: The Power of Organizational Architecture*. Oxford University Press.
- Nembhard, D. A., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941-966.
- Nikmah, F., & Sumiyana, S. (2023). Peran Inovasi dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Kinerja UMKM di Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal Ekonomi*.
- Nishii, L. H., & Mayer, D. M. (2009). Do inclusive leaders help to reduce turnover in diverse teams? The role of leader inclusiveness in mediating the relationships between diversity and turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 821-844.
- Nurbaiti, Siti Robiah dan Aziz Nur Bambang. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat dalam pelaksanaan Program CSR. *Proceeding Biology Education Conference*, Volume 14, No. 1, hal 224-228
- Nurlaila, R. (2020). Kompetensi Komunikasi Antar Budaya Di Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Balai Arkeologi Jawa Barat*, 257-266.
- O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2016). *Lead and Disrupt: How to Solve the Innovator's Dilemma*. Stanford Business Books.
- Panggabean, H. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses dari <https://ejurnal.stietrianandra.ac.id/index.php/jubima/article/download/22>

22/1690

- Parker, L. D., & Bradley, L. (2000). Organisational Culture in the Public Sector: A Key to Improving Performance? *International Journal of Public Sector Management*, 13(2), 125-141.
- Pearson, ed.
- Pelindo.co.id. (5 September 2024). Lanjutkan Program Pelindo Mengajar 2024, Pelindo Dukung Digitalisasi Pendidikan di 64 Sekolah. Diakses pada 21 Desember 2024, dari <https://www.pelindo.co.id/media/631/lanjutkan-program-pelindo-mengajar-2024-pelindo-dukung-digitalisasi-pendidikan-di-64-sekolah>
- Pillai, R., Nair, S., & John, R. (2020). The Role of Technology in Enhancing Employee *Engagement* in Digital Workspaces. *Journal of Workplace Learning*, 32(5), 329-347.
- Prayudi A (2024) Peran Teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses dari <http://ahmadprayudi.blog.uma.ac.id/2024/06/14/peran-teknologi-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Prosci. (2020). *Best Practices in Change Management*. Prosci Inc.
- Puskarsa (2024), Implementasi Teknologi dalam Manajemen SDM untuk Peningkatan Produktivitas. Diakses dari <https://puskarsa.uma.ac.id/2024/06/04/implementasi-teknologi-dalam-manajemen-sdm-untuk-peningkatan-produktivitas/>
- Putra, A., & Fahamsyah, R. (2021). Penggunaan Platform Digital dalam Proses Rekrutmen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 123-135.
- Putri, K. W., Widiyanarti, T., Aulia, K., Putri, W., & Naila, S. S.

- (2024). Mengatasi Hambatan Komunikasi Antar Budaya. 1, 1–9.
- Quintavekinerjamulia.com. (2024). 4 Tren Terbaru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses dari <https://quintavekinerjamulia.com/4-tren-terbaru-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- R. Schuler Jackson, S. E. (2012). Manajemen tenaga kerja dalam aliansi lintas negara. Universitas Oxford Press.
- Rajkomar, A., & Marcus, R. (2019). Machine learning for healthcare: An overview. *British Medical Journal*, 366, 14588.
- ResearchGate. (2023). Tantangan dan Peluang Pengelolaan Organisasi di Era Digital. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/377847413_TANTANGAN_DAN_PELUANG_PENGLOLAAN_ORGANISASI_DI_ERA_DIGITAL
- Riggio, R. E., & Newstead, T. (2025). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Crisis Leadership. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10, 2022. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236.
- Roberson, Q. M. (2019). *The Oxford handbook of diversity and work*. Oxford University Press.
- Rusdianto, Ujang. 2013. *CSR Communications A Framework for PR Practitioners*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- S, T. d. (2010). Management Talent Internasional. *Jurnal Bisnis Dunia*, 45(2), 127-129.
- S, T. d. (2010). Management Talent Internasional. *Jurnal Bisnis*

- Dunia, 45(2), 127-129.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee *Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saputri, A., et al. (2024). Tantangan Adaptasi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Akademik*.
- Satija, C. d. (2019). Teknologi dan otomasi dalam manajemen sumber daya manusia global *International Digest of Human Resource Management*. 29(2), 18-22.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schein, E.H. 2017. "Organizational Culture and Leadership". John Wiley & Sons.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Semykina, M.V., & Chugunova, M. (2023). Analisis Data dalam Pengambilan Keputusan SDM: Mengoptimalkan Proses Bisnis di Era Digital. Diakses dari <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/download/890/789/2611>
- Shon, S., Shin, H., Rim, D., & Jeon, H. (2024). Nursing faculty development program for digital teaching competence. *BMC Medical Education*, 24(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05453-8>
- Shore, L. M., & Randel, A. E. (2011). Social inclusion and fairness in the workplace. *Social and Organizational Psychology Review*, 5(1), 25-40.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 174-189.

- Sinaga, Kepler. 2022. Implementasi Teknologi Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Korporasi. *Jurnal JIUBJ* (22,1), 42-45.
- Sistem Informasi SAB (5,2), 206-212.
- Sitio, A. L., Siregar, C., Putri, D. K., & Suhairi, S. (2023). Dampak Globalisasi Terhadap Dinamika Budaya Dalam Konteks Komunikasi Bisnis. *JAKA (Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Auditing)*, 3(2), 128–137.
- Skare, M., & Riberio Soriano, D. (2021). How globalization is changing digital technology adoption: An international perspective. *Journal of Innovation and Knowledge*, 6(4), 222–233. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2021.04.001>
- Sunarsi, S. (2018). Inovasi dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan: Strategi Manajemen SDM. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 78-85.
- Supriyadi, A., Diah, R., & Nurariansyah, F. (2020). Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 112-120. <https://doi.org/10.54373/jim.v8i2.5678>
- Sutrisno, E. (2023). Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Tanjung, R. (2022). Sekolah Adaptif: Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Fleksibel di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Telkom University. (2024). Manfaat dan Tantangan dari Tren Remote Working. Diakses dari <https://jakarta.telkomuniversity.ac.id/manfaat-dan-tantangan-dari-tren-remote-working/>
- Telkom University. (n.d.). 5 Cara Menyiapkan Diri untuk Menghadapi Tantangan Baru diEra Ekonomi Digital.

Retrieved from
<https://smb.telkomuniversity.ac.id/cerita-telutizen/5-cara-menyiapkan-diri-untuk-menghadapi-tantangan-baru-di-era-ekonomi-digital/>

- Thomas, K. W. (2005). *Beyond race and gender: Unleashing the power of your total workforce by managing diversity*. McGraw-Hill.
- Thu, N. T. A. (2024). Intercultural Communication Competence. *East African Scholars Journal of Education, Humanities and Literature*, 7(06), 190–194.
- Todaro. 1992. “Pengembangan Ekonom di Dunia 3”. *Kajian Migrasi Internal di Negara Sedang Berkembang*, Pusat Penelitian Kependudukan. Yogyakarta: UGM.
- Turner, A. (2019). *Global diversity: A new way of thinking about workplace inclusion*. Springer.
- Tyas, S. W., Febbi Valentya, G., Fajar Aditama, M., & Nidaul Husna, L. A. (2023). International Trade in the Era of Globalization. *ASIAN Economic and Business Development*, 6(1), 65–71.
- Ulrich, D. B. (2010). *Kompetensi SDM: Kemahiran dalam hubungan antara orang dan bisnis Organisasi Manajemen Pemberitahuan*.
- Ulrich, D. B. (2012). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management (SHRM).
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2021). *The Future of HR: HR Competence*. Harvard Business Review.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. McGraw-Hill.
- Usanto, R., et al. (2023). *Adaptasi Organisasi dalam*

- Menghadapi Perubahan Lingkungan: Studi Kasus pada Sekolah Adaptif. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- van Dick, R., Cordes, B. L., Lemoine, J. E., Steffens, N. K., Haslam, S. A., Akfirat, S. A., Ballada, C. J. A., Bazarov, T., Aruta, J. J. B. R., Avanzi, L., Bodla, A. A., Bunjak, A., Černe, M., Dumont, K. B., Edelman, C. M., Epitropaki, O., Fransen, K., García-Ael, C., Giessner, S., ... Kerschreiter, R. (2021). Identity leadership, employee burnout and the mediating role of team identification: Evidence from the global identity leadership development project. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph182212081>
- Vieell Sidhatut Thoharoni Syaltout, La Ode Wahiyuddin, & Muhammad Husni Arifin. (2023). IMPLEMENTASI GLOBAL LEADERSHIP COMPETENCY DI UPTD PUSKESMAS KUARO KABUPATEN PASER. *Journal Publicuho*, 5(4), 1294–1306. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.79>
- Wesmi, S., Suatrina, Y., Despatriani, & Amra, A. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan organisasi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2000-2008. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1000>
- Wibisaono, Yusup. 2007. *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*. Gramedia: Jakarta.
- Widodo, D. S. (2021). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Wijoyo et al. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Peluang*. Diakses dari <https://publish.ojs->

indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/download/34/301/657

- Wiyasa, I. W., Putera, I. G. A. A., & Nadiasa, M. (2015). Analisis Manajemen Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Proyek Pembangunan Ciputra World Jakarta. *Jurnal Spektran*.3(1).<https://doi.org/10.24843/SPEKTRAN.2015.v03.i01.p01>
- World Economic Forum (2023). Future of Jobs Report. Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2023>
- World Economic Forum. (2021). The Global Risks Report 2021(16th Ed). World Economic Forum.
- World Health Organization (WHO). (2020). Health worker safety: A priority for patient safety. *WHO Bulletin*.
- World Health Organization. (2021). Global status report on occupational safety and health 2021. WHO Press.
- Yakob, W. R. W., & Don, Y. (2025). Influence of digital leadership on Malaysian public university branding: professionals' identity as mediator. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 14(1), 124–132. <https://doi.org/10.11591/ijere.v14i1.28286>
- Zhang, J. (2023). Intercultural Communication Dilemma and Countermeasures in International Trade. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 10(3), 114–118.
- Zhang, J., Chen, X., & Yang, Y. (2021). Risk assessment and management in the energy sector: A systematic review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 138, 110471.
- Zulnalis. 2016. Sistem Informasi Penggajian Karyawan (Studi).

Tentang Penulis



Juwita Azizah, buku ini adalah salah satu karya dan inshaa allah secara konsisten akan disusul dengan buku-buku berikutnya. Pokok bahasan buku yang ditulis semata-mata untuk berbagi ilmu pengetahuan.



Dudung Ahmad Suganda, saat penyusunan buku ini, sebagai dosen tetap di Universitas Al-Ghifari Bandung pada beberapa mata kuliah Administrasi Pembangunan, Sistem Administrasi Republik Indonesia (SANRI), Analisis Mengenai Dampak Lingkungan, Etika Administrasi Publik, Kewirausahaan, di samping bekerja di bidang akademik, sebelumnya beliau sebagai praktisi di Sektor Pertanian Sub Sektor Perkebunan pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Pendidikan S1 di Sekolah Tinggi Administrasi Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN) Kampus Bandung, S2 di perguruan tinggi yang sama, dan S3 Ilmu Administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung. Buku ini adalah salah satu karya dan In Sya Alloh secara konsisten akan disusul dengan buku-buku berikutnya. Pokok bahasan buku yang ditulis semata-mata untuk berbagi ilmu pengetahuan. Sebelum berkiprah sebagai tenaga pengajar, menjadi birokrat di Pemerintah Provinsi Jawa Barat pada Dinas Perkebunan

Provinsi. Ada beberapa inovasi pelayanan publik yang dibuat sebagai ciptaan dan terdaftar pada HKI: Produksi, distribusi dan evaluasi bantuan benih (Sibulubabeh); Monitoring Perkembangan Bantuan Benih Kopi (Coffee Morning); Informasi Perkembangan Kebun Sumber Benih Perkebunan (Sibuner Benper); Kerja Kompak Terpadu Gotong Royong (Kerja Pak Roy); Studi Dampak Bantuan Badan/Lembaga (Sidakev Baribalem); Sistem Informasi Perkembangan Benih (Sikembang Benih); Produksi Distribusi dan Evaluasi Bantuan Benih (Pro Diva Tuan Benih).



Wulan Purnama Sari, lahir di Parindu pada 15 September 1990, adalah seorang dosen di Universitas Muhammadiyah Pontianak, Kabupaten Sintang, yang mengajar mata kuliah terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Penilaian Kinerja, Manajemen Perbatasan, dan Pengantar Ekonomi. Saya meraih gelar Magister Manajemen dengan konsentrasi SDM dari Universitas Tanjung Pura. Dengan latar belakang akademik yang kuat, saya memiliki keahlian di bidang manajemen, pengembangan organisasi, serta penelitian di bidang SDM. Sebagai pendidik yang berdedikasi, saya berkomitmen untuk mencetak generasi muda yang kompeten dalam bidang manajerial melalui pendekatan berbasis riset dan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM.



Rusman Alimin, buku ini adalah salah satu karya dan inshaAllah secara konsisten akan disusul dengan buku-buku berikutnya. Pokok bahasan buku yang ditulis semata-mata untuk berbagi ilmu pengetahuan.



Ari Mohamad Ridwan, S,Pd.I., M.M, Penulis adalah putra daerah Jawa Barat yang lahir pada 05 Juni 1989. Menyelesaikan pendidikan S1 di bidang Manajemen Pendidikan Islam, tahun 2015. Pada tahun 2021 memperoleh gelar Magister Manajemen Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Program Pascasarjana Universitas Kuningan, Jawa Barat. Penulis merupakan Dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an Al-Multazam sejak tahun 2022 sampai sekarang. Penulis memiliki kepakaran di bidang pengelolaan asrama, akuntansi dan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang pengembangan diri. Oleh karena itu penulis aktif dalam melakukan berbagai Pendidikan, penelitian serta publikasi jurnal nasional maupun internasional serta menulis buku terkait dengan bidang kepakaran tersebut. Buku yang ditulis dan telah dipublikasikan adalah buku antalogi dan buku pengembangan diri.



Feti Fatonah, SE, Msi. Lahir di Blitar, 31 oktober 1975. Saat ini bekerja sebagai Dosen tetap pada Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, mengajar pada jurusan D4 Teknik telekomunikasi dan Navigasi Penerbangan. Menempuh Pendidikan DII Teknik Radio Bandar udara di Pendidikan dan Pelatihan

penerbangan Curug (sekarang Namanya Politeknik Penerbangan Indonesia Curug) lulus tahun 1997, selanjutnya menempuh Pendidikan S1 ekonomi manajemen di Univ.Terbuka (UT) Jakarta, lalu menempuh S2 di STIAM Jakarta jurusan adm. Publik dan selanjutnya saat ini telah menyelesaikan Pendidikan S3 Strategik Manajemnt di Universitas Trisakti Jakarta. Beberapa pengalaman kerja yang telah dilalui adalah Sebagai Teknisi Avionic Pesawat di Bengkel pesawat STPI Curug, Sebagai Kaprodi Teknik Navigasi Udara PPICurug, Sebagai Teknisi Simulator Boeing 737 800 dan Airbus di PPICurug, dan sebagai dosen tetap di PPICurug.



Ika Setyorini Pradjojoway, S.Psi, CHt, CHA, M.M, M.Psi, saat ini sebagai Dosen di PPI Madiun sekaligus Psikolog, yang memiliki 3 (orang) Putri dan Putra serta Suami yang selalu mendukung. Buku ini juga merupakan buku ke 4 yang in shaa allah akan disusul dengan buku-buku kolaborasi lainnya dengan pokok bahasan

buku yang berbeda dan ini semata-mata untuk berbagi ilmu pengetahuan dengan para pembaca. Semoga Bermanfaat.



Dr. Maryam Bte Badrul Munir, S.Pd., M.Si., buku ini adalah salah satu karya dan inshaa allah secara konsisten akan disusul dengan buku-buku berikutnya. Pokok bahasan buku yang ditulis semata-mata untuk berbagi ilmu pengetahuan.



M. Fadhil Medha, SH, SE, MM, MKom., Penulis saat ini sedang menyelesaikan S2 Magister Manajemen dan beasiswa pendidikan Magister Komputer. Penulis seorang wirausaha bisnis Chillbarbershop.id yang ber-progress memahami dunia wirausaha ke penjabaran di bidang kepenulisan. Awalnya penulis berkarier di perbankan di salah satu bank di Indonesia melalui pendekatan dari ilmu hukum. Seiring bertambahnya waktu, penulis menempuh pendidikan sarjana ekonomi untuk memahami dari segi kepentingan bisnis, dan melanjutkan strata II. Dengan belajar dari dasar, penulis berharap bertambah terbukanya pemikiran penulis yang baru di dunia ekonomi, maupun komputer. Ia menulis buku kolaborasi Manajemen Pemasaran 'Pengembangan Brand dan Positioning' Revolusi Manajemen Sumber Daya Manusia 'Optimalisasi Kinerja Melalui Teknologi HR', Kepemimpinan Transformatif di Era Digital, Manajemen Keuangan, dan lain-lain.



Melissa Faradilla Inonu, S.E., M.M., penulis merupakan seorang yang aktif di dunia kepenulisan. Karya-karyanya mulai dari karya sastra atau fiksi berupa komik, cerpen, dan puisi maupun karya-karya ilmiah berupa esei, jurnal, modul, dan buku kolaborasi seperti Etika Bisnis, Manajemen Pemasaran, Revolusi Manajemen

Sumber Daya Manusia, Manajemen Keuangan, dan Kepemimpinan Transformasional di Era Digital. Penulis merupakan seorang pengajar atau tenaga pendidik dosen tetap ekonomi dan bisnis di suatu universitas di Lampung yaitu Universitas Satu Nusa Lampung yang sudah berdedikasi selama 7 tahun sejak tahun 2017. Mata kuliah yang beliau pernah ampu yaitu Pengantar Manajemen, Manajemen Koperasi, Pengantar Ekonomi Pembangunan, Komunikasi Bisnis, dan Etika Bisnis.



Nazir Utama Anugrah, S.Psi., M.A., merupakan salah satu dosen di Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Ketertarikan penulis terhadap ilmu manajemen SDM dimulai pada tahun 2017 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk kuliah ke jurusan S1 Psikologi -

Universitas Islam Negeri Jakarta, lalu melanjutkan magister ke S2 Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Gadjah Mada (UGM) dan lulus di tahun 2019. Penulis memiliki kepakaran dibidang Psikologi Industri dan Organisasi, Perubahan dan Pengembangan Organisasi serta Manajemen SDM. Sebelum menjadi dosen, penulis bekerja di berbagai perusahaan nasional sebagai HR professional, sampai di tahun 2024 shifting career sebagai dosen dan peneliti. Untuk

mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis aktif sebagai pengajar dan peneliti di bidang kepakaran tersebut.



Khairul Hasni SH, M.A. Dosen Program Studi Hubungan Internasional Universitas Almuslim di Aceh. Penulis lahir di Lhokseumawe pada tanggal 24 April 1971 dan saat ini menjadi dosen tetap di Prodi Hubungan Internasional. Penulis menyelesaikan pendidikan terakhir S2 pada jurusan Magister International Relation di Ritsumeikan University Kyoto Japan. Saat ini sedang menyelesaikan S3 di jurusan International Relation di Ritsumeikan University. Penulis juga mempunyai pengalaman dalam pemberdayaan dan pendampingan terhadap kelompok perempuan di Aceh. Dan telah memberikan kontribusi dalam peningkatan hak-hak perempuan. Serta telah bekerja dalam advokasi Hak Azasi Manusia dan perdamaian di Aceh.



Rizka Cintya Edwar, S.E., M.M., lahir di Padang pada tahun 1998. Saat ini bekerja sebagai akademisi bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih. Dengan latar belakang pendidikan dan pekerjaan pada bidang manajemen lebih kurang 8 tahun, penulis telah melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berfokus pada MSDM. Penulis memiliki minat mendalam dalam mengkaji perilaku SDM dan perilaku organisasi, yang terefleksi dalam berbagai karya ilmiah yang telah dipublikasikan di jurnal nasional. Penulis akan terus

berkontribusi dalam memperkaya wacana akademik dan praktik MSDM di era globalisasi. Serta berpartisipasi dalam berbagai seminar dan workshop terkait MSDM.



Khairina Widya Primandari H, M.Psi, Psikolog, seorang psikolog di Bidang Industri dan Organisasi, yang menempuh Pendidikan Sarjana di Universitas Diponegoro dan meraih gelar Magister Profesi Psikologi dari Universitas Gadjah Mada. Saat ini, penulis mengabdikan diri sebagai dosen di Fakultas Psikologi

Universitas Negeri Jakarta. Penulis aktif mengajar, meneliti dan melakukan pengabdian Masyarakat dalam berbagai topik yang berkaitan dengan perilaku organisasi, psikologi K3, analisis jabatan dan coaching dan konseling kerja. Untuk mewujudkan karier sebagai dosen profesional, penulis secara aktif terlibat dalam penelitian di bidang keahliannya. Selain itu, penulis juga produktif dalam menulis buku dengan tujuan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan bangsa dan negara yang dicintainya. Komitmen penulis terhadap integrasi ilmu dan praktik menjadikannya salah satu kontributor yang relevan dalam pembahasan isu-isu penting terkait Manajemen Sumber Daya Manusia.



Win Narasuci, lahir di kota Malang pada tanggal 23 September 1992, anak ketiga dari tiga bersaudara. Mengenyam pendidikan D IV Jurusan Administrasi Niaga di Polinema dan pendidikan S2 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Saat ini aktif menjadi dosen di Program Studi Manajemen Pemasaran

Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Malang. Ini adalah karya pertama, semoga bermanfaat.



Mohamad Rizal Syahidin, Lc. Mahasiswa Magister Manajemen di Universitas Flores di Ende NTT. Lahir di Majelengka Jawa Barat pada tanggal 9 Februari 1989, saat ini menjabat sebagai kepala Madrasah Aliyah Swasta Ponpes Walisanga Ende. Menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Islam Imam Muhammad Ibnu Saud Jakarta pada Fakultas Syariah jurusan Hukum Islam. Pendiri dan Pengawas Ponpes An Nur Centre Ende NTT, selain itu sebagai Lawyer pada organisasi bantuan hukum GERADIN Ende. Penulis memiliki pengalaman di bidang pendidikan, sosial dan keagamaan; sebagai pengurus yayasan dan anggota organisasi masyarakat. Mengikuti jejak orang tua yang berada di Kota Cirebon Jawa Barat dalam merintis dan memajukan lembaga pendidikan islam. Melakukan kerjasama sejak 10 tahun silam dengan kedutaan Kerajaan Arab Saudi melalui Kantor Atase Agama Jakarta untuk pengajaran bahasa Arab dan keislaman yang moderat di bumi Flores.



Di era digital yang terus berkembang, manajemen sumber daya manusia (SDM) mengalami perubahan besar yang menuntut organisasi untuk lebih adaptif dan inovatif. Buku Revolusi Manajemen Sumber Daya Manusia menghadirkan wawasan mendalam tentang tren, strategi, serta tantangan dalam pengelolaan SDM di era modern. Buku ini membahas berbagai aspek penting dalam dunia SDM, mulai dari transformasi digital, peran strategis dalam bisnis global, hingga optimalisasi kinerja dengan teknologi HR. Tidak hanya itu, pembaca juga akan mendapatkan pemahaman mengenai pentingnya membangun budaya kerja inklusif, strategi menghadapi disrupsi teknologi, serta pengembangan kepemimpinan global yang efektif. Selain itu, buku ini mengupas tuntas tentang komunikasi lintas budaya, negosiasi aktif, manajemen risiko, dan tanggung jawab sosial dalam dunia kerja. Sebagai penutup, buku ini menyajikan prediksi masa depan manajemen SDM serta tantangan yang akan dihadapi di tengah perubahan yang terus berlangsung.

**DITERBITKAN OLEH
PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL**



Jln Payanibung Ujung D
Dalu Sepuluh-B, Tanjung Morawa
Kab. Deli Serdang Sumatera Utara

