



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

di Era Revolusi Industri 4.0



**Zamhuri Rachman, Feliks Arfid Guampe, Ulfah Irani Z,
Siti Khadijah Koto, Efrita Norman, Lenny Maryam AB. Possumah,
Asri Winanti, Ari Mohamad Ridwan, Benedektus Elnath Aldi,
Rofik Priyanto, Rotua Astrina Lumban Gaol, Samuel Souhoka,
Indah Mulia Sari, Okta Karneli, Hendera, Dudung Ahmad Suganda,
Wandana Simatupang, Refi Syahputra**

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0

**Zamhuri Rachman, Feliks Arfid Guampe, Ulfah Irani Z, Siti
Khadijah Koto, Efrita Norman, Lenny Maryam AB.
Possumah, Asri Winanti, Ari Mohamad Ridwan,
Benedektus Elnath Aldi, Rofik Priyanto, Rotua Astrina
Lumban Gaol, Samuel Souhoka, Indah Mulia Sari, Okta
Karneli, Hendera, Dudung Ahmad Suganda, Wandana
Simatupang, Refi Syahputra**



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).

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0

Zamhuri Rachman, Feliks Arfid Guampe, Ulfah Irani Z, Siti Khadijah Koto, Efrita Norman, Lenny Maryam AB. Possumah, Asri Winanti, Ari Mohamad Ridwan, Benedektus Elnath Aldi, Rofik Priyanto, Rotua Astrina Lumban Gaol, Samuel Souhoka, Indah Mulia Sari, Okta Karneli, Hendera, Dudung Ahmad Suganda, Wandana Simatupang, Refi Syahputra

ISBN: 978-623-8558-43-8

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, September 2024

Hak Cipta © 2024 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

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0* ini dapat terselesaikan. Buku ini disusun sebagai bentuk kontribusi bagi dunia akademik dan profesional, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), yang kini tengah mengalami perubahan signifikan akibat perkembangan teknologi dan digitalisasi di era Revolusi Industri 4.0.

Revolusi Industri 4.0 telah membawa perubahan mendasar pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), big data, hingga otomatisasi semakin menggeser cara-cara tradisional dalam manajemen SDM. Transformasi ini menuntut setiap organisasi untuk lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, memahami konsep manajemen SDM yang sesuai dengan tuntutan zaman menjadi sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Buku ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi akademisi, praktisi, maupun pelajar dalam memahami dan menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif di era digital. Materi yang disajikan mencakup berbagai konsep, strategi, dan studi kasus terkait transformasi SDM, yang diharapkan dapat membantu pembaca untuk menghadapi tantangan dan

memanfaatkan peluang yang ada di era Revolusi Industri 4.0.

Akhir kata, kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung penyusunan buku ini. Kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi perbaikan buku ini di masa mendatang. Semoga buku ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu manajemen SDM di Indonesia.

Medan, Agustus 2024

Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Bab 1 Pengantar Manajemen SDM di Era Revolusi Industri 4.0	1
Pendahuluan	1
Pengertian Revolusi Industri 4.0	3
Sejarah Perkembangan Revolusi Industri	7
Implikasi Teknologi terhadap Dunia Kerja dan Manajemen SDM ..	9
Bab 2 Transformasi Industri 4.0 dan Dampaknya terhadap SDM	13
Pendahuluan	13
Komponen dan Teknologi Utama dalam Industri 4.0	15
Dampak Transformasi Industri 4.0 Terhadap SDM	19
Tantangan dalam Manajemen SDM di Era Industri 4.0	23
Strategi dan Praktik Terbaik Manajemen SDM	27
Masa Depan Manajemen SDM di Era Industri 4.0	30
Bab 3 Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen SDM	32
Pendahuluan	32
Evolusi Manajemen Sumber Daya Manusia	33
Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (HRMS)	35
Pelatihan dan Pengembangan SDM dengan Teknologi	36
Manajemen Kinerja dan Penilaian Karyawan	38
Inovasi dalam Manajemen SDM	40
Pengelolaan Kesejahteraan Karyawan dengan Teknologi	41
Kepemimpinan dan Pengelolaan Perubahan dalam Era Digital	43
Etika dan Privasi dalam Manajemen SDM Berbasis Teknologi	45
Masa Depan Manajemen SDM	46

Bab 4 Perubahan Profesi dan Peran SDM di Era Industri

4.0	48
Pendahuluan	48
Dampak Industri 4.0 terhadap Profesi dan Pekerjaan	49
Keterampilan dan Kompetensi di Era Industri 4.0	52
Strategi Pengembangan SDM di Era Industri 4.0	55
Peran SDM dalam Menghadapi Transformasi Digital	58
Tantangan dan Peluang bagi SDM di Indonesia	61

Bab 5 Pengembangan Kepemimpinan yang Adaptif dan

Fleksibel	66
Pendahuluan	66
Definisi dan Konsep Kepemimpinan Adaptif dan Fleksibel	68
Tantangan dalam Pengembangan Kepemimpinan Adaptif dan Fleksibel di Era Industri 4.0	79
Strategi untuk Mengembangkan Kepemimpinan yang Adaptif dan Fleksibel	83
Studi Kasus: Implementasi Kepemimpinan Adaptif dan Fleksibel di Perusahaan Teknologi	87

Bab 6 Strategi Rekrutmen dan Pemilihan SDM di Era

Industri 4.0	97
Pendahuluan	97
Pengertian Rekrutmen	98
Sumber Rekrutmen	99
Teknik dan Prosedur Rekrutmen	103
Proses Rekrutmen	103
Penentuan Dasar Rekrutmen	104
Pengertian Seleksi	105
Pendekatan dan Kualifikasi dalam Proses Seleksi	106
Jenis-Jenis Seleksi	108
Proses Seleksi	110
Masalah dan Keterbatasan dalam Proses Seleksi	110
Strategi Rekrutmen dan Seleksi SDM	112

Bab 7 Pengembangan Karyawan dan Pelatihan Berbasis

Teknologi	114
Pendahuluan	114

Pentingnya Pengembangan	114
Tujuan Pengembangan Karyawan	116
Program Pengembangan Karyawan	117
Jenis-jenis Pengembangan	117
Manfaat Pengembangan Karyawan	118
Tahap-tahap Pengembangan Karyawan	119
Pengertian Pelatihan	121
Keuntungan Pelatihan	122
Tujuan Pelatihan	124
Bab 8 Fleksibilitas Kerja dan Pengelolaan Tim Virtual	126
Pendahuluan	126
Fleksibilitas Kerja	127
Pengelolaan Tim Virtual	130
Bab 9 Perubahan Budaya Organisasi Menuju Keterbukaan dan Kolaborasi	134
Pendahuluan	134
Perubahan Budaya Organisasi	135
Bab 10 Pemberdayaan Karyawan dan Keterlibatan di Era Industri 4.0	146
Pendahuluan	146
Pemberdayaan Karyawan dan Keterlibatan	147
Bab 11 Kebijakan SDM Yang Responsif dan Adaptif	157
Pendahuluan	157
Manajemen Sumber Daya Manusia	159
Pertumbuhan Organisasi yang Berkelanjutan	160
Kebijakan Sumber Daya Manusia yang Adaptif	163
Kebijakan Sumber Daya Manusia yang Responsif	165
Bab 12 Diversitas dan Inklusi dalam Tenaga Kerja 4.0	168
Pendahuluan	168
Definisi Diversitas dan Inklusi dalam Konteks Organisasi	171
Manfaat Diversitas dan Inklusi dalam Organisasi	171
Tantangan dalam Membangun Diversitas dan Inklusi dalam Organisasi	173

Strategi Untuk Implementasi Diversitas dan Inklusi	174
Diversitas dan Inklusi, Kreatifitas, Kinerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia	175
Digital Diversitas dan Inklusi	178
Inklusi dalam Konteks Pekerjaan Jarak Jauh	180
Bab 13 Manajemen Konflik dan Penyelesaian Perselisihan di Era Industri 4.0	182
Pendahuluan	182
Konflik dalam Organisasi	183
Manajemen Konflik	186
Bab 14 Pengelolaan Pengetahuan dan Keterampilan dalam Organisasi	194
Pendahuluan	194
Teori Knowledge Management [KM] atau Pengelolaan pengetahuan	196
Hambatan-Hambatan dalam Penerapan KM	199
Pengelolaan Keterampilan/Skill Management	203
Bab 15 Peningkatan Kesadaran dan Keterampilan Digital Dalam Tenaga Kerja	205
Pendahuluan	205
Kesadaran dan Keterampilan Digital	207
Budaya Organisasi	210
Bab 16 Evaluasi Kinerja SDM dan Pengembangan Karier dalam Era Industri 4.0	220
Pendahuluan	220
Apa Itu Evaluasi Kinerja?	221
Prinsip Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia	225
Apa Itu Karier?	226
Prinsip Pengembangan Karier dalam Organisasi	227
Peluang Pengembangan Karier di Era Industri 4.0	230
Bagaimana dengan Kinerja Birokrasi?	235
Fenomena Implementasi Evaluasi Kinerja Birokrasi	237

Bab 17 Rekayasa Organisasi di Era Global 4.0	239
Pendahuluan	239
Organisasional Era Global 4.0	241
Bab 18 Membangun Model Pemberdayaan Sumber Daya	
Manusia	253
Pendahuluan	253
Membangun Model	256
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)	263
Daftar Pustaka	267
Tentang Penulis	298

BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN SDM DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Pendahuluan

Era Digitalisasi Industri telah membawa perubahan besar dalam dunia bisnis, ditandai oleh penerapan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), big data, dan blockchain. Transformasi ini tidak hanya mempengaruhi cara perusahaan beroperasi, tetapi juga merubah pola pikir dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Dalam era yang sarat dengan inovasi dan perubahan cepat ini, peran manajemen SDM menjadi semakin penting untuk memastikan organisasi dapat beradaptasi dan tetap kompetitif.

Manajemen SDM kini harus menghadapi berbagai tantangan baru dan memanfaatkan peluang yang muncul seiring perkembangan teknologi. Peran SDM tidak lagi terbatas pada fungsi administratif tradisional seperti penggajian dan rekrutmen, tetapi meluas hingga mencakup pengembangan keterampilan, manajemen perubahan, dan pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan fleksibilitas.

Teknologi yang berkembang pesat menuntut perubahan cepat dalam keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja. Manajemen SDM harus fokus pada pengembangan keterampilan dan pembelajaran berkelanjutan. Program pelatihan yang relevan dan terkini harus disediakan untuk

BAB 2 TRANSFORMASI INDUSTRI 4.0 DAN DAMPAKNYA TERHADAP SDM

Pendahuluan

Revolusi Industri pertama terjadi pada akhir abad ke-18 hingga awal abad ke-19, sekitar tahun 1760 hingga 1840. Ini adalah masa peralihan dari produksi manual ke mesin, yang sebagian besar didorong oleh penemuan mesin uap oleh James Watt. Mesin uap ini memungkinkan produksi dalam skala besar dan efisien, serta transformasi signifikan dalam industri tekstil melalui penemuan seperti Spinning Jenny oleh James Hargreaves. Dampaknya termasuk peningkatan produktivitas dan perubahan sosial besar, seperti urbanisasi dan peningkatan standar hidup.

Revolusi Industri kedua, yang berlangsung dari akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-20, ditandai dengan pengenalan listrik dan perkembangan produksi massal. Teknologi utama termasuk penemuan listrik oleh Thomas Edison dan pengembangan jalur perakitan oleh Henry Ford, yang merevolusi produksi otomotif. Era ini juga melihat peningkatan dalam transportasi dan komunikasi melalui jaringan telegraf dan kereta api.

Revolusi Industri ketiga, dikenal juga sebagai Revolusi Digital, dimulai pada pertengahan abad ke-20. Ini mencakup pengenalan komputer dan teknologi informasi yang memungkinkan otomatisasi dalam produksi. Penemuan seperti mikroprosesor, komputer pribadi, dan internet mengubah cara

BAB 3 TEKNOLOGI DAN INOVASI DALAM MANAJEMEN SDM

Pendahuluan

Perkembangan era digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Penggunaan teknologi tidak hanya berguna sebagai alat bantu administratif, tetapi juga mendorong inovasi dan efisiensi dalam berbagai aspek manajemen SDM (Sullivan, 2022). Sejak proses rekrutmen hingga evaluasi kinerja, perusahaan dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan SDM. Contoh nyata bagaimana teknologi telah mengubah cara organisasi dalam mengelola tenaga kerjanya antara lain adalah penggunaan sistem informasi SDM (HRIS), platform rekrutmen online, dan aplikasi pelatihan digital (Bersin, 2023).

Dalam hal rekrutmen dan seleksi, kemajuan teknologi telah memfasilitasi proses yang lebih cepat dan efisien. Penggunaan platform rekrutmen online memudahkan perusahaan agar dapat menjangkau calon karyawan dari lokasi geografis yang beragam (Stone et al., 2021). Selain itu, penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam proses seleksi juga membantu mengidentifikasi kandidat yang paling cocok dengan kebutuhan perusahaan (Huang & Rust, 2023). Di samping itu, teknologi juga memiliki peran krusial dalam mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan daring dan

BAB 4 PERUBAHAN PROFESI DAN PERAN SDM DI ERA INDUSTRI 4.0

Pendahuluan

Era Revolusi Industri 4.0 telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pekerjaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Teknologi canggih seperti, *Internet of Things* (IoT), kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi telah mengubah cara kita bekerja dan berintegrasi di tempat bekerja. Perubahan ini menuntut adanya transformasi dalam profesi dan peran SDM agar dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap kebutuhan zaman yang terus berkembang. Afriani (2019) menekankan bahwa digitalisasi dan teknologi informasi telah menjadi pendorong utama dalam pengembangan Manajemen SDM modern.

Perubahan tersebut tidak hanya mempengaruhi jenis pekerjaan yang ada, tetapi juga keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Banyak profesi baru bermunculan, sementara beberapa pekerjaan tradisional mulai ditinggalkan atau berubah secara signifikan. Oleh karena itu, penting bagi para profesional SDM untuk memahami dinamika ini dan mengembangkan strategi yang dapat mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tantangan dan peluang di era baru ini.

Dalam konteks Indonesia, tantangan ini semakin kompleks dengan adanya beragam tingkat adopsi teknologi di berbagai sektor industri. Transformasi ini juga berdampak pada

BAB 5 PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN YANG ADAPTIF DAN FLEKSIBEL

Pendahuluan

Revolusi Industri 4.0 adalah fase terbaru dalam perkembangan industri yang ditandai oleh adopsi teknologi canggih yang mengintegrasikan dunia fisik, digital, dan biologis. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), big data, robotik, dan *cloud computing* telah mengubah secara fundamental cara bisnis beroperasi dan berinteraksi dengan pasar global. Tidak hanya berfokus pada produksi dan manufaktur, Revolusi Industri 4.0 juga memengaruhi hampir setiap sektor ekonomi, dari kesehatan hingga pendidikan, dan secara khusus membawa perubahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Salah satunya Transformasi Teknologi dalam Manajemen SDM. Perkembangan teknologi yang pesat memberikan dampak yang luas pada manajemen SDM. Beberapa perubahan utama yang dibawa oleh teknologi dalam manajemen SDM di antaranya adalah:

1. Automasi dan Kecerdasan Buatan

Penggunaan AI dalam rekrutmen, manajemen kinerja, dan pengembangan karyawan memungkinkan organisasi untuk memproses data dalam jumlah besar dengan cepat dan efisien. AI dapat membantu dalam penyaringan kandidat, analisis kinerja, dan prediksi kebutuhan pelatihan, yang meningkatkan akurasi dan efisiensi

BAB 6 STRATEGI REKRUITMEN DAN PEMILIHAN SDM DI ERA INDUSTRI 4.0

Pendahuluan

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengenali, mempertahankan, meningkatkan, dan memanfaatkan keterampilan dan bakat individu yang dipekerjakan oleh organisasi. Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan pribadi dan profesional, yang menguntungkan karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Untuk mengubah masukan menjadi keluaran, organisasi bergantung pada berbagai sumber daya, seperti modal, teknologi, strategi operasional, dan yang paling penting, sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai alat manajerial untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia yang berharga ini.

Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) menggali berbagai metode untuk mengintegrasikan individu secara efektif. Sebagai ilmu yang mendasar, ilmu manajemen sangat penting bagi semua jenis kelompok. Setiap organisasi memerlukan pengetahuan ini agar dapat mengatur operasinya secara efektif dan bekerja menuju tujuan yang diinginkan (Erna Novitasari, 2017).

A.F. Stoner menyatakan bahwa proses berkelanjutan dari manajemen sumber daya manusia difokuskan pada penyediaan

BAB 7 PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN PELATIHAN BERBASIS TEKNOLOGI

Pendahuluan

Pegawai yang telah diterima serta lolos seleksi yang dilakukan oleh perusahaan belum sepenuhnya menjadi pegawai tetap sebelum mereka mengikuti pelatihan. Selama mengikuti pelatihan, calon karyawan berhak mendapatkan imbalan dan kesejahteraan dari perusahaan. Lamanya waktu calon karyawan mengikuti pelatihan berkisar antara 3-6 bulan.

Realitanya, sebelum pegawai bekerja dibagi menjadi dua kelompok. Pertama karyawan yang lebih dahulu mengikuti kursus sebelum memulai bekerja. Kedua karyawan yang langsung bekerja tanpa mengikuti pelatihan.

Pelatihan dan pengembangan ditujukan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja masa kini dan masa mendatang. Pelatihan ini sangat membantu karyawan menjalani pekerjaan secara lebih baik. Pengembangan juga berorientasi pada masa depan karyawan. Selain pengembangan, pelatihan menjadi forum bagi pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pentingnya Pengembangan

Pengembangan (*development*) merupakan fungsi dari manajemen personalia baik kepada pegawai baru maupun lama yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

BAB 8 FLEKSIBILITAS KERJA DAN PENGELOLAAN TIM VIRTUAL

Pendahuluan

Karyawan adalah pemangku kepentingan utama (*stakeholders*) dalam pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi dan merupakan sumber utama pengetahuan dan dukungan untuk pengembangan dan implementasi manajemen sumber daya manusia atau *Human Resource Management* (HRM) yang berkelanjutan. Dalam menghadapi tantangan saat ini, konsep manajemen sumber daya manusia perlu didefinisikan ulang agar berkelanjutan menjadi pendekatan yang lebih tepat untuk manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya. Tujuan manajemen sumber daya manusia berkelanjutan adalah untuk tujuan dan hasil jangka panjang, dengan fokus pada kepedulian karyawan dan lingkungan, partisipasi dan pengembangan karyawan, kemitraan eksternal, fleksibilitas, kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, kerja sama antar karyawan, dan kesetaraan, semuanya tanpa memengaruhi profitabilitas (Davidescu et al., 2020).

Karyawan dituntut untuk mengembangkan kinerja agar membantu organisasi bertahan di dalam persaingan yang ketat. Kinerja karyawan merupakan salah satu variabel penting guna menggapai tujuan organisasi yang berorientasi bisnis maupun non bisnis. Sesuatu yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam rangka menunaikan tugas dan tanggung jawab

BAB 9 PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI MENUJU KETERBUKAAN DAN KOLABORASI

Pendahuluan

Perubahan lingkungan yang cepat memaksa organisasi melakukan adaptasi dengan cara meningkatkan kemampuannya. Kemampuan tersebut digunakan bukan hanya untuk bertahan tetapi juga meningkatkan keunggulan bersaingnya melalui penciptaan hal-hal baru yang mampu meningkatkan nilai tambah dan nilai guna organisasi.

Agar mampu bertahan ditengah derasnya perputaran lingkungan bisnis, perusahaan harus mempunyai sesuatu yang dapat dibanggakan, tidak dapat ditiru dan berasal dari dalam Perusahaan yaitu budaya organisasi.

Apa yang dimaksud buaya organisasi? Penulis mencoba untuk menyajikan beberapa definisi klasik budaya organisasi yang menjadi mercusuar pemikiran dan perkembangan literatur budaya organisasi. Handy (1976) menggambarkan budaya organisasi sebagai pola atau cara hidup bersama dan tata nilai yang diikuti oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Definisi ini menyoroti aspek pola perilaku yang diterima dan diinternalisasi oleh anggota organisasi. Pemikiran lain dikemukakan oleh Pettigrew (1979), yang menggambarkan budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi dasar yang dibuat bersama, yang terdapat dalam suatu organisasi, yang diterima oleh sebagian besar anggota, dan yang terbukti efektif dalam menyelesaikan masalah eksternal dan

BAB 10 PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KETERLIBATAN DI ERA INDUSTRI 4.0

Pendahuluan

Transformasi digital yang sedang terjadi di berbagai sektor industri membutuhkan karyawan yang didorong dan terlibat di era Industri 4.0. Ketika teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI), robotika, dan *Internet of Things* (IoT) digabungkan, ini mengubah dunia kerja. Perjuangan untuk memberikan karyawan keterampilan, otoritas, dan bantuan yang mereka butuhkan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab dalam lingkungan kerja yang berubah ini disebut pemberdayaan karyawan.

Pemberdayaan karyawan akan meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas perusahaan serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan dalam Industri 4.0 sangat penting untuk menjaga organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan cepat dan tidak terduga. Karena mereka merasa diberdayakan, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal baru, bekerja sama dengan orang lain, dan mengambil risiko yang konstruktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Industri 4.0 tidak hanya mengubah teknologi yang digunakan dalam produksi dan layanan, tetapi juga mengubah bagaimana orang berinteraksi dan berpikir di tempat kerja. Dalam era pemberdayaan karyawan saat ini, organisasi harus berkonsentrasi pada keterampilan sosial dan kepemimpinan

BAB 11 KEBIJAKAN SDM YANG RESPONSIF DAN ADAPTIF

Pendahuluan

Di dunia yang terglobalisasi saat ini, lanskap bisnis sangat kompetitif dan pertumbuhan terjadi dengan sangat cepat. Hal ini juga berlaku bagi organisasi, karena setiap perusahaan berupaya untuk mencapai pertumbuhan. Pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan tidak hanya penting untuk kelangsungan hidup tetapi juga kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam mencapai pertumbuhan berkelanjutan dalam suatu organisasi. Keterampilan dan kualitas kinerja profesional SDM berdampak langsung pada efisiensi organisasi, produktivitas, dan inovasi. Mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan adalah hal yang paling penting. Tuntutan pasar terus berkembang karena kemajuan teknologi dan perubahan demografi tenaga kerja.

Dalam lanskap persaingan global yang terus berkembang, organisasi menghadapi tantangan dalam menavigasi kondisi pasar yang dinamis. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, penting bagi organisasi untuk mengadopsi strategi yang menekankan manajemen SDM yang responsif dan merangkul sifat adaptif terhadap perubahan. Untuk mencapai fleksibilitas di tempat kerja memerlukan pertimbangan yang cermat terhadap sistem

BAB 12 DIVERSITAS DAN INKLUSI DALAM TENAGA KERJA 4.0

Pendahuluan

Penggunaan digital sudah sangat melekat dengan era revolusi saat ini. Semua kalangan dapat mengakses serta menggunakan teknologi digital sebagai sarana dalam menyelesaikan segala urusan mereka. Penggunaan digital pastinya memiliki ketimpangan dalam penggunaannya yang mengakibatkan ketidaksetaraan para pengguna dalam mengakses hal-hal yang melingkup digital. Ketidaksetaraan ini biasa disebut dengan diversitas. Diversitas diartikan sebagai hal-hal yang membuat suatu perbedaan antara seseorang yang satu dengan seseorang yang lainnya yang menciptakan keragaman dalam suatu kelompok (Gusmawan & Novita, 2017). Pada lingkup digital diversitas memiliki rujukan pada akses teknologi yang digunakannya. Perbedaan teknologi yang digunakan akan mengakibatkan ketimpangan dalam menyelesaikan suatu hal. Oleh sebab itu, adanya diversitas pada lingkup digital juga perlu kolaborasi inklusi dalam pelaksanaannya.

Berkembangnya teknologi serta adanya revolusi 4.0, muncul sebuah istilah “*Industrial Internet of Things*” yang dimana istilah tersebut merupakan normalisasi industri pada penggunaan internet. Selaras dengan adanya istilah tersebut, “*teleworking*” juga muncul sebagai istilah baru yang tercantum pada buku “*The Human Use of Human Beings Cybernetics and*

BAB 13 MANAJEMEN KONFLIK DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN DI ERA INDUSTRI 4.0

Pendahuluan

Era Revolusi Industri 4.0 mengubah cara berpikir manusia secara mendasar, termasuk dalam berkomunikasi satu sama lain. Perubahan ini akan memengaruhi cara berpikir dan bertindak manusia dalam berbagai aspek kehidupan tidak hanya terbatas pada bidang teknologi, tetapi juga dalam menyelesaikan permasalahan.

Era ini juga memberikan berbagai kemudahan dengan otomatisasinya, namun di balik hal tersebut ada berbagai dampak negatif, di antaranya perbedaan persepsi antar generasi dalam penggunaan berbagai alat otomatisasi, eksploitasi industri, serta maraknya hoax dimedia sosial dengan penyebaran informasi yang begitu cepat (Banu Prasetyo, Umi Trisyanti, 2018) yang tentu saja dapat menjadi salah satu sumber konflik.

Dalam lingkup organisasi berkembangnya industri 4.0 dapat menimbulkan konflik, hal ini dikarenakan adanya perubahan struktur pekerjaan dengan implementasi teknologi secara otomatis, persaingan industri yang lebih ketat di antara perusahaan, kesenjangan digital dari berbagai kelompok atas akses dan keterampilan penggunaan tools otomatisasi. Namun sebaliknya, dengan berkembangnya industri 4.0 juga dapat mempermudah penyelesaian konflik, diantaranya terkait

BAB 14 PENGELOLAAN PENGETAHUAN DAN KETRAMPILAN DALAM ORGANISASI

Pendahuluan

Organisasi merupakan tempat sekumpulan orang yang dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Secara umum bentuk organisasi dibedakan menjadi dua, yaitu organisasi profit [nirlaba] dan non profit, namun apapun bentuknya, organisasi tetap mempunyai tujuan. Khusus untuk organisasi profit atau nirlaba, ia harus mencari laba dan sales revenue. Dalam persaingan yang ketat, setiap organisasi harus mampu menciptakan inovasi yang mampu menjawab tantangan persaingan, baik inovasi produk maupun layanan yang unggul sehingga mampu meraih pangsa pasar yang besar dan akhirnya mendatangkan laba bagi organisasi/perusahaan.

Keberlanjutan organisasi merupakan isu penting bagi semua orang. Tingginya tingkat persaingan mengharuskan organisasi atau perusahaan memiliki strategi yang tepat untuk membedakan diri dari pesaing. Salah satu strategi efektif untuk mewujudkan hal tersebut adalah Blue Ocean Strategy atau Strategi Samudra Biru, terutama pada dimensi penciptaan [create] yang sangat berhubungan dengan knowledge management atau pengelolaan pengetahuan. Pengelolaan pengetahuan merupakan salah satu sarana untuk menghasilkan inovasi yang dapat menjadi pembeda dari pesaingnya sehingga mampu bertahan dan bahkan bertumbuh.

Pengelolaan pengetahuan terutama *tacit knowledge*

BAB 15 PENINGKATAN KESADARAN DAN KETERAMPILAN DIGITAL DALAM TENAGA KERJA

Pendahuluan

Revolusi Industri 4.0 telah mengubah cara kita bekerja dan mengelola sumber daya manusia secara signifikan. Era digital yang kita hadapi saat ini membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kesadaran digital yang mumpuni. Kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan, *Internet of Things*, big data, dan otomasi telah mengubah lanskap dunia kerja secara dramatis. Untuk dapat bertahan dan bersaing di era ini, organisasi harus mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kesadaran dan keterampilan digital dalam tenaga kerjanya (Schwab, 2016).

Era digital telah menciptakan peluang dan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi harus beradaptasi dengan cepat untuk mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses bisnis dan operasional mereka. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan digital yang kuat akan menjadi aset berharga bagi organisasi dalam menghadapi perubahan ini. Organisasi harus memprioritaskan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam bidang teknologi digital untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan di era digital (Cascio & Montealegre, 2016).

Selain keterampilan digital, kesadaran digital juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi di era

BAB 16 EVALUASI KINERJA SDM DAN PENGEMBANGAN KARIER DALAM ERA INDUSTRI 4.0

Pendahuluan

Kinerja seorang pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi, tentu saja kinerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya, jika tujuannya untuk memperoleh keuntungan finansial dipastikan memerlukan pegawai yang piawai dalam penjualan produk yang dihasilkan oleh organisasi bisnisnya, namun jika organisasinya bergerak dalam pelayanan publik di Lembaga Pemerintahan sudah barang tentu kinerjanya diharapkan sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Apabila pegawai tersebut mempunyai kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi, secara obyektif dipastikan dapat dicapai karier yang menjanjikan bagi pegawai yang berkinerja baik, namun sebaliknya jika pegawai tersebut kinerjanya tidak sesuai dengan tujuan organisasi maka kariernya tidak akan sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang bersangkutan.

Di era industri 4.0, otomatisasi telah mengubah cara kerja dan operasional bisnis maupun pelayanan publik secara signifikan, dengan penggunaan teknologi informasi seperti *Internet of Things* (IoT), big data, dan kecerdasan buatan. Kondisi ini menuntut pegawai untuk mempunyai keterampilan elektronik dan Tingkat adaptasi yang tinggi dan cepat. Dengan demikian, evaluasi kinerja pun harus siap merespon sinyal-

BAB 17 REKAYASA ORGANISASI DI ERA GLOBAL 4.0

Pendahuluan

Dewasa ini tengah menghadapi revolusi industri 4.0, hal ini berdasarkan analisis Mckinsey Global Institut dikutip Falih yang menjelaskan bahwa revolusi industri 4.0 dapat memberikan implikasi yang luar biasa secara global, dimana robot dan mesin akan menghilangkan banyak lapangan kerja di dunia terutama pada sektor lapangan kerja (Suaedi, 2020: 1).

Di satu sisi yang berbeda, menurut Oesterreich dan Teuteberg (2016), era industri ini lebih melekat pada konektivitas dan digitalisasi yang mampu meningkatkan efisiensi rantai manufaktur dan kualitas produk sehingga dikemudian hari dapat menghilangkan 800 juta lapangan kerja di seluruh dunia hingga mencapai tahun 2030. Morrar dkk (2017), menjelaskan bahwa era revolusi industri 4.0 ini diwarnai oleh kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), super komputer, rekayasa genetika, teknologi nano, mobil otomatis, dan inovasi. Hal tersebut mampu mengancam Bangsa Indonesia sebagai salah satu Negara yang memiliki angkatan kerja dan angka pengangguran yang cukup tinggi.

Pemerintah Indonesia perlu menyikapi perubahan ini dengan cepat dan tepat melalui penyusunan strategi yang mampu meningkatkan daya saing industri nasional sekaligus menciptakan lapangan kerja yang lebih luas untuk jangka panjang. Era ini mendisrupsi berbagai aktivitas manusia dalam

BAB 18 MEMBANGUN MODEL PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pendahuluan

Transdisiplinaritas merupakan representasi dari afirmasi implementasi potensi manusia dan kemanusiaan. Secara pribadi dan komunitas tentu saling bersentuhan dengan berbagai aspek kepribadian yang berkenaan dengan kehidupan sosial, budaya, agama seni ekonomi dan ilmu teknologi yang kesemuanya merupakan refleksi dari kajian antropologi. Karenanya, dalam kajian transdisiplinaritas tidak terlepas dari kajian Sumber Daya Manusia (SDM), karena untuk memantaskan diri memiliki lisensi dalam rangka mentransdisipliner keilmuan yang semakin berkembang, sembari menancapkan pondasi disiplin keilmuan yang mengeneral.

Upaya mengimbangi laju informasi keilmuan dewasa ini, penting mensintesis arti transdisipliner yang adalah merupakan keniscayaan bagi para akademisi atau siapa saja yang update menutrisi kognisinya. Tentu hal tersebut, setiap pribadi mengorbitkan pemberdayaan diri dengan mestimulasi potensi terkuat, tertajam dan terdalam setiap jiwa dan raga yang diamankan kepada setiap manusia.

Bicara potensi manusia, topik pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) dewasa ini menjadi topik yang hangat dan mendapat tempat yang spesial bagi setiap kalangan, khususnya pemikir dalam dunia akademisi. Sehingga lazim

Daftar Pustaka

19. Journal of Management Inquiry, 30(2), 168-176.
- Abdillah. A., 2014. "Inovasi Dan Pengembangan Produk UKM Handikraf Untuk Pasar Pariwisata Di Bali", Program Studi Pariwisata, Jurusan Administrasi Bisnis FIA UB.
- Adih Supriadi, dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Adiningsih, Sri, Dr: The Indonesia Business Rop in AFTA, Indonesia Business Perspective, Volume V, No. 3, PT. Harvest International Indonesia, March, 2003, hal 20
- Afiff, Faisal. 2012. Pilar Pilar Ekonomi Kreatif. Artikel. Universitas Bina Nusantara: Jakarta.
- Afriani, H. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital." Jakarta: Penerbit Erlangga. (<https://www.erlanggapenerbit.com/>)
- Aguinis, H. (2019). Performance Management for Dummies. In John Wiley & Sons, Inc.
- Aldy, D. M., & Nasution, M. I. (2023). Implementasi Big Data Di Media Sosial Sebagai Strategi Komunikasi Krisis Pemerintah. Jurnal Sistem Informasi dan Ilmu Komputer, 76.
- Aliyyah, R. R., Rasmitadila, Fauziah, S. P., Widyasari, Marini, A., & Ruhimat. (2024). Digital library: Lecturers' perceptions of facilitating learning resources in the industrial era 4.0. Journal of Education and *E-learning* Research, 11(1), 203–210. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v11i1.5425>
- Alkaraan, F., Elmarzouky, M., Hussainey, K., & Venkatesh, V. G. (2023). Sustainable strategic investment decision-making practices in UK companies: the influence of governance mechanisms on synergy between industry 4.0 and circular economy. Technological Forecasting and Social Change, 187, 122187.
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. Harvard Business

- Review, 76(5), 76-87.
- Amalia Anggraini. 2018. Introduction to “The Nonaka and Takeuchi” Knowledge Management Model. School of Informarmation System. Binus
- Amazon Crisis Management Review. (2021). Effective Leadership in Emergency Situations. Retrieved from <https://www.amazon.com/crisismanagement>
- Amazon Customer Experience Report. (2022). Enhancing Customer Satisfaction and Loyalty. Retrieved from <https://www.amazon.com/customerexperience>
- Amazon Financial Report. (2021). Operational Efficiency and Cost Reduction. Retrieved from <https://www.amazon.com/financials>
- Amazon Operational Efficiency Review. (2021). Improving Efficiency and Reducing Costs. Retrieved from <https://www.amazon.com/operations>
- Amazon Technology and Innovation Report. (2022). Leveraging Technologies for Market Responsiveness. Retrieved from <https://www.amazon.com/technology>
- Amazon. (2020). Supply Chain Report. Retrieved from <https://www.amazon.com/supplychain>
- Andreas Budhihardjo. 2016. Knowledge Managemet. Prasetya Mulya Publishing
- Anshari, M., Syafrudin, M., & Fitriyani, N. L. (2022). Fourth Industrial Revolution between Knowledge Management and Digital Humanities. In Information (Switzerland) (Vol. 13, Issue 6). <https://doi.org/10.3390/info13060292>
- Apriliani, S., & Pradana, A. W. S. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 6(1), 595.
- Armbrust, M., Fox, A., Griffith, R., Joseph, A. D., Katz, R., Konwinski, A., Lee, G., Patterson, D., Rabkin, A., Stoica, I., & Zaharia, M. (2010). A view of *cloud computing*. In Communications of the ACM (Vol. 53, Issue 4). <https://doi.org/10.1145/1721654.1721672>

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Armstrong, M. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice* by Armstrong. London: Kogan Page.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (2016). Proactivity and adaptivity: The new world of work. In *The Oxford Handbook of Work and Organization* (pp. 63-82). Oxford University Press.
- Azizah, Ilmiah, F., Hadiwinata, K., & Waeno, M. (2023). Digitalization Of Alternative Dispute Resolution: Realizing Business Fair Principles in Digitalization Era. *Jurnal Dinamika Hukum*, 431.
- Bada, M., & Nurse, J. R. C. (2019). Developing cybersecurity education and awareness programmes for small- and medium-sized enterprises (SMEs). *Information and Computer Security*, 27(3), 393-410. <https://doi.org/10.1108/ICS-07-2018-0080>
- Baharuddin, H., Parello, P., Nur, W. O., Rezeki, H., Wijaya, I. A., Hans, N., Wijaya, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Yogyakarta, Y., & Kunci, K. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan: Fleksibilitas Kerja Sebagai Mediator. In *Jurnal Manajemen Dewantara Edisi* (Vol. 6, Issue 2). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Bailenson, J. N., Blascovich, J., Beall, A. C., & Loomis, J. M. (2018). The use of *Virtual Reality* in psychology: A case study of the VR arcade. *Computers in Human Behavior*, 79, 348-357.
- Banu Prasetyo, Umi Trisyanti. (2018). *Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial.*, (p. 22).
- Banuprasetyo dan Umi Trisyanti, (2020) *Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan social*, (Artikel). UPT PMK SosialHumaniora, FBMT, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016). Big Data's Disparate Impact. *California Law Review*, 104(3), 671-732.
- Barocas, S., Hardt, M., & Narayanan, A. (2019). *Fairness and Machine Learning*. <http://fairmlbook.org/>

- Bass, B. M. (Ed.). (1990). *Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). Free Press.
- Bass, B.M., and Avolio, B.J. 1993. Transformational leadership and organizational culture. *PAQ*. Spring. p. 112-121.
- Bekey, G. A. (2005). Autonomous robots: from biological inspiration to implementation and control. In *Communication*.
- Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. Basic Books.
- Bennis, W. (2009). *On Becoming a Leader*. Basic Books.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Benu, S. Y., Putri, M. C., Siswahyudianto, Hartanto, C. F., Marginingsih, R., Supriyanto, A., . . . Abdurrohimi. (2021). *Human Resource Management (HRM) in Industry 5.0*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Berger, L. a, & Berger, D. R. (2011). *THE TALENT MANAGEMENT HANDBOOK* Edited by. McGraw Hill.
- Bersin, Josh. (2018). *HR Technology Disruptions for 2018: Innovations and Trends*. Oakland: Bersin by Deloitte.
- Bertschek, I., Cernaianu, S., & Ziegler, A. (2020). Big Data and Labor Markets: A Review. *Journal of Economic Surveys*, 34(3), 650-672.
- Bessen, J. (2015). Learning by Doing: The Real Connection between Innovation, Wages, and Wealth. In *Learning by Doing: The Real Connection between Innovation, Wages, and Wealth*. <https://doi.org/10.5860/choice.191886>
- Beuren, I. M., dos Santos, V., & Theiss, V. (2022). Organizational resilience, job satisfaction and business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2262-2279.
- Bezos, J. (2019). Innovation and Risk-taking in Amazon's Logistics. Interview with TechCrunch. Retrieved from <https://techcrunch.com>
- Bezos, J. (2020). Agile and Forward-thinking Teams at Amazon. Keynote Speech at AWS Summit. Retrieved from

- <https://aws.amazon.com/summit>
- Bezos, J. (2021). Competitive Advantage through Adaptive Leadership. Annual Shareholder Meeting. Retrieved from <https://www.amazon.com/shareholders>
- Bhavnani, R. R., & Lee, A. (2021). Does Affirmative Action Worsen Bureaucratic Performance? Evidence from the Indian Administrative Service. *American Journal of Political Science*, 65(1), 5–20. <https://doi.org/10.1111/ajps.12497>
- Binns, R. (2018). Audit and Compliance in the Age of Data Protection. *Journal of Information Privacy and Security*, 14(2), 95-112.
- Bock, L. (2015). *Work Rules!: Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead*. Twelve.
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114–131. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>
- Boulos, M. N. K., & Al-Shorbaji, N. M. (2014). On the *Internet of Things*, smart cities and the role of mobile health in achieving the Sustainable Development Goals. *Journal of Biomedical Informatics*, 46(1), 1-8.
- Brettel, M., Friederichsen, N., Keller, M., & Rosenberg, M. (2017). How Virtualization, Decentralization and Network Building Change the Manufacturing Landscape: An Industry 4.0 Perspective. In *International Journal of Information and Communication Engineering*.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W.W. Norton & Company.
- Brynjolfsson, E., & McElheran, K. (2016). The Digitization of the Economy: A New Era for Economic Research. MIT Sloan Management Review.
- Bughin, J., Brussels, |, Hazan, E., Paris, |, Lund, S., & Washington, |. (2018). *Skill Shift Automation And The Future Of The Workforce*. www.mckinsey.com/mgi.

- Burnette, J. L., Pollack, J. M., Forsyth, R. B., Hoyt, C. L., Babij, A. D., Thomas, F. N., & Coy, A. E. (2020). A Growth Mindset Intervention: Enhancing Students' Entrepreneurial Self-Efficacy and Career Development. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 44(5), 878–908. <https://doi.org/10.1177/1042258719864293>
- Buruck, G., Pfarr, A. L., Penz, M., Wekenborg, M., Rothe, N., & Walther, A. (2020). The Influence of Workload and Work Flexibility on Work-Life Conflict and the Role of Emotional Exhaustion. *Behavioral Sciences*, 10(11). <https://doi.org/10.3390/bs10110174>
- Buyya, R., Vecchiola, C., & Thamarai Selvi, S. (2013). Mastering *cloud computing*: Foundations and applications programming. In *Mastering Cloud computing: Foundations and Applications Programming*. <https://doi.org/10.1016/C2012-0-06719-1>
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3).
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 3, pp. 349–375). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Castañer, X., & Oliveira, N. (2020). Collaboration, Coordination, and Cooperation Among Organizations: Establishing the Distinctive Meanings of These Terms Through a Systematic Literature Review. *Journal of Management*, 46(6), 965-1001. <https://doi.org/10.1177/0149206320901565>
- Cavoukian, A. (2018). Privacy by Design: The 7 Foundational Principles. Information and Privacy Commissioner of

Ontario, Canada.

- Cavoukian, A. (2020). Understanding How to Implement Privacy by Design, One Step at a Time. *IEEE Consumer Electronics Magazine*, 9(2).
<https://doi.org/10.1109/MCE.2019.2953739>
- Celbiş, M. G., Wong, P. H., Kourtit, 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>
- Chang, V., Baudier, P., Zhang, H., Xu, Q., Zhang, J., & Arami, M. (2020). How Blockchain can impact financial services—The overview, challenges and recommendations from expert interviewees. *Technological forecasting and social change*, 158, 120166.
- Chen, B., Wan, J., Shu, L., Li, P., Mukherjee, M., & Yin, B. (2017). Smart Factory of Industry 4.0: Key Technologies, Application Case, and Challenges. *IEEE Access*, 6.
<https://doi.org/10.1109/ACCESS.2017.2783682>
- Chen, C., Feng, Y., & Shen, B. (2022). Managing labor sustainability in digitalized supply chains: a systematic literature review. *Sustainability*, 14(7), 3895.
- Cheng, B., Wang, M., Moormann, J., Olaniran, B. A., & Chen, N. S. (2012). The effects of organizational learning environment factors on *e-learning* acceptance. *Computers and Education*, 58(3), 885–899.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.10.014>
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use and work-life integration. In *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* (pp. 217-233). Routledge.
- Christian, Y., & Pratama, A. M. (2021). Perancangan Aplikasi Mindfulness Pada Platform Ios Untuk Pekerja Jarak Jauh Menggunakan Metodologi Agile Scrum. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 548–556.

- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2018). Where machines could replace humans—and where they can't (yet). *McKinsey Quarterly*.
- Ciasullo, M.V. and Lim, W.M. (2022), "Digital transformation and business model innovation: advances, challenges and opportunities", *International Journal of Quality and Innovation*, Vol. 6 No. 1, pp. 1-6.
- Covey, S. R. (1991). *Principle-centered leadership*. Free Press.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5(3). <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274465>
- Crawford, K., & Paglen, T. (2019). *Excavating AI: The Politics of Images in Machine Learning Training Sets*. AI Now Institute.
- Culnan, M. J., & Bies, R. J. (2003). Managing privacy concerns in an era of rapid technological change. *Sloan Management Review*, 44(3), 76-79.
- Curry, E., Sheridan, C., & Donnellan, B. (2012). *Developing an Sustainable IT Capability: Lessons From Intel's Journey*. <https://www.researchgate.net/publication/259740270>
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dastin, J. (2018). *Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool That Showed Bias Against Women*. Reuters. Retrieved from Reuters.
- Davenport T.H., Dyché, J. (2013). Big data in big companies. *Baylor Business Review*, 32(1).
- Davenport, T. H. (2014). *Big Data at Work: Dispelling the Myths, Uncovering the Opportunities: Discovery Service para Universitat de les Illes Balears*. In *Harvard Business School Press Book*.
- Davenport, T. H., & Patil, D. J. (2012). Data scientist: The sexiest job of the 21st century. *Harvard Business Review*, 90(10).
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). *Artificial Intelligence*

- for the Real World. Harvard Business Review.
- Davenport, T. H., Guha, A., Grewal, D., & Bressgott, T. (2020). How Analytics is Transforming the Business of HR. Harvard Business Review.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. Sustainability (Switzerland), 12(15).
<https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dawson, M. (2020), "Exploring secure computing for the *Internet of Things*, internet of everything, web of things, and hyperconnectivity", in Information Resources Management Association (Ed.), Securing the *Internet of Things*: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications, IGI Global, pp. 1186-1195, doi: 10.4018/978-1-5225-9866-4.ch053.
- DCEDIY. (2021). Nurturing *Skills*: The Workforce Plan for Early Learning and Care and School-Age Childcare 2022-2028.
- de Castro, R. O., Sanin, C., Levula, A., & Szczerbicki, E. (2023). Understanding Sustainable Knowledge-Sharing in Agile Projects: Utilizing Follow-the-Sun Technique (FTS) in Virtual Teams. *Procedia Computer Science*, 225, 384–393.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.10.023>
- Deloitte. (2019). An introduction.
- Dessler, G. (2020). Human resource management-Pearson, 16th Edition. In Human resource management / Gary Dessler, Florida International University.
- Dolphina, E., B, A. M., Kalsum, E. R. U., & Malihah, L. (2023). Analisis Bibliometrik Kepemimpinan Inklusif dan Diversitas: Menilai Dampaknya pada Efektivitas Organisasi dan Inovasi. 2(03), 272–282
- Drgoňa, J., Arroyo, J., Figueroa, I. C., Blum, D., Arendt, K., Kim, D., ... & Helsen, L. (2020). All you need to know about model predictive control for buildings. *Annual Reviews in Control*, 50, 190-232.

- Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206-220.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. Harper Business.
- Eddleston, K. A., & Mulki, J. P. (2017). The Effects of Employee Work-life Balance on Organizational Performance. *Journal of Management*.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Eisenhardt, K. M., & Sull, D. N. (2001). Strategy as simple rules. *Harvard Business Review*, 79(1), 106-116.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- Evans, P. C., & Annunziata, M. (2012). *Industrial Internet: Pushing the Boundaries of Minds and Machines*. General Electric.
- Fadlol, M. A., & Subiyanto, S. (2021). Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan Pada Lingkungan Organisasi Islam Indonesia. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(1), 17-32.
- Ferdman, B. M., & Deane, B. R. (2013). Diversity at Work: The Practice of Inclusion. In *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*. <https://doi.org/10.1002/9781118764282>
- Firman, F. A., Budiman, R. F., Salewe, Y., & Karlis, K. (2023). Fungsi SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta. *Journal of Creative Student Research*, 1(3), 289-303.
- Firmansyah, R. A. (2014). Desain Intergrasi Zimbra Email and Collaboration Cloud Server Untuk Peningkatan Efektifitas dan Efisiensi Komunikasi dan Kolaborasi. *Semnasteknomedia*, 01-19.
- Firth, J., Torous, J., Hsu, K., & Carney, R. (2017). Smartphone apps for mental health: A systematic review. *Telemedicine*

- and e-Health, 23(6), 447-452.
- Floridi, L. (2016). *The Fourth Revolution: How the Infosphere is Reshaping Human Reality*. Oxford University Press.
- Floridi, L., & Taddeo, M. (2016). What is data ethics? In *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences* (Vol. 374, Issue 2083). Royal Society of London. <https://doi.org/10.1098/rsta.2016.0360>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Gao, H., & Tyson, A. (2020). Poverty Relief in China: A Comparative Analysis of Kinship Contracts in Four Provinces. *Journal of Contemporary China*, 29(126), 901–915. <https://doi.org/10.1080/10670564.2020.1744388>
- Gauri, V., Jamison, J. C., Mazar, N., & Ozier, O. (2021). Motivating bureaucrats through social recognition: External validity—A tale of two states. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 163, 117–131. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.05.005>
- Gesteland, R.R. (2012). *Cross-Cultural Business Behavior A Guide for Global Management*. Copenhagen Business School Press. 1st printed edition
- Ghislieri, C., Molino, M., & Cortese, C. G. (2018). Work and organizational psychology looks at the Fourth Industrial Revolution: How to support workers and organizations? In *Frontiers in Psychology* (Vol. 9, Issue NOV). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02365>
- Gibbs, D. (2020). Civil service reform, self-selection, and bureaucratic performance. *Economics and Politics*, 32(2), 279–304. <https://doi.org/10.1111/ecpo.12151>
- Gibson, C. B., & Cohen, S. G. (2003). *Virtual teams that work: Creating conditions for virtual team effectiveness*. Jossey-Bass.
- Gilchrist, A. (2016). *Industry 4.0: The Industrial Internet of*

- Things*. In *Industry 4.0: The Industrial Internet of Things*.
<https://doi.org/10.1007/978-1-4842-2047-4>
- Glover, J., Rainwater, K., Jones, G., & Friedman, H. (2002). Adaptive leadership: When change is not enough. *Organization Development Journal*, 20(2), 18-37.
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2018). The Race Between Education and Technology. In *Inequality in the 21st Century: A Reader*. <https://doi.org/10.4324/9780429499821-10>
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation, 4th ed. In *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*, 4th ed.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Harvard Business School Press.
- Goler, L., Harrington, B., & Lee, J. (2016). Why People Really Quit Their Jobs. *Harvard Business Review*.
- Gottlieb, S., Thomas, M., & Decker, S. (2020). *E-therapy and Counseling: Current Trends and Future Directions*. American Psychological Association.
- Grant, R. (2016). *Contemporary Strategy Analysis: Text and Cases Edition*. In John Wiley & Sons Ltd (Issue 9).
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Greimel, N. S., Kanbach, D. K., & Chelaru, M. (2023). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2).
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100351>
- Groover, M. P. (2002). *Automation, Production Systems, and Computer-integrated Manufacturing* 2nd ed. *Assembly Automation*, 22(3).

- <https://doi.org/10.1108/aa.2002.22.3.298.2>
- Gunardi, K., Kamelia, T., Indonesia, U., & Division, C. I. (n.d.). The Impact of Genetic Profile Diversity of Mycobacterium Tuberculosis in Tb-HIV Compared to TB Non-HIV Patients.
- Gusmawan, F., & Novita, N. (2017). Kualitas Pelaporan Keuangan, Diversitas Manajerial. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, Vol 3, No. 2 Agustus 2017, 8114, 56.
- Halim, N., Mayuni, I., & Setiadi, S. (2024). The Interactivity of Virtual Language Class in Indonesia (a Phenomenological Study). *Ezиков Svyat*, 22(1), 162–175. <https://doi.org/10.37708/ezs.swu.bg.v22i1.16>
- Hamzah, M. I. (2020). "Transformasi Industri 4.0 dan Dampaknya terhadap SDM." Bandung: Penerbit Alfabeta. (<https://alfabeta.co.id/>)
- Handoko, T. Hani. (2012). *Pengaturan Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handy, C. B. (1976). So You Want to Change Your Organisation? Then First Identify its Culture. *Management Education and Development*, 7(2), 67–84. doi:10.1177/135050767600700202
- Harris, C., Stone, P., & Hughes, B. (2022). Digital Transformation and Employee Well-being: A Comprehensive Review. *Journal of Business Psychology*, 37(4), 789-805.
- Harris, C., Stone, P., & Hughes, B. (2022). Digital Transformation and Employee Well-being: A Comprehensive Review. *Journal of Business Psychology*, 37(4), 789-805.
- Harvard Business Review. (2018). *Harvard Business Review on leading through change*. Harvard Business School Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Tata Kelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Healy, M., Hammer, S., & McIlveen, P. (2022). Mapping graduate employability and career development in higher education research: a citation network analysis. *Studies in Higher Education*, 47(4), 799–811. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1804851>
- Heifetz, R., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the line: Staying alive through the dangers of leading*. Harvard Business Review Press.
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard Business Review Press.
- Hermawan, Sigit dkk. (2020). *Analisis Dan Aplikasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Era Evolusi 4.0 Buku Ajar*. : Umsida Press: Sidoarjo
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (1st ed.). Prentice Hall.
- Hill, E. J., Miller, B. C., & Weiner, S. P. (2014). The Impact of Flexible Work Arrangements on Work-Life Balance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 217-235.
- Hill, E. J., Miller, B. C., & Weiner, S. P. (2014). The Impact of Flexible Work Arrangements on Work-Life Balance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 217-235.
- <https://www.puskomedia.id/blog/blockchain-dan-internet-of-things-menyatukan-konsep-inti-untuk-masa-depan-yang-terhubung>
- Hughes, M. (2016). Leading changes: Why transformation explanations fail. *Leadership*, 12(4). <https://doi.org/10.1177/1742715015571393>
- Imam, Sentot, Wahjono, dkk. (2020). *Perilaku organisasi di era revolusi industri 4.0*. Rajawali Pers: Jakarta
- Irawan, Ari, dan Hari Mulyadi. 2016. "Pengaruh Keterampilan Wirausaha Terhadap Keberhasilan (Studi Kasus pada

- Distro Anggota Kreative Independent Clothing Kommunity USAHA di Kota Bandung)." *Journal of Business Management Education (JBME)* 1(1):216–26. doi: 10.17509/jbme.v1i1.2290.
- Jaelani, D. (2021). Implementasi Corporate Social Responsibility (Csr) Sebagai Model Manajemen Perusahaan Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(3), 62-71.
- Jauhari, A. (2017). Pendidikan Inklusi Sebagai Alternatif Solusi Mengatasi Permasalahan Sosial Anak Penyandang Disabilitas. *IJTIMAIYA: Journal of Social Science Teaching*, 1(1). <https://doi.org/10.21043/ji.v1i1.3099>
- John Walker, S. (2014). Big Data: A Revolution That Will Transform How We Live, Work, and Think. *International Journal of Advertising*, 33(1). <https://doi.org/10.2501/ija-33-1-181-183>
- Jung, C., Hong, S., & Kim, H. (2016). The Role of Technology in Enhancing Employee Productivity and Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 1406-1421.
- Jung, C., Hong, S., & Kim, H. (2016). The Role of Technology in Enhancing Employee Productivity and Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 1406-1421.
- Kahar, A., Furqan, A. C., & Tenripada, T. (2023). the Effect of Budget, Audit, and Government Performance: Empirical Evidence From Indonesian Regional Governments. *Economy of Regions*, 19(1), 289–298. <https://doi.org/10.17059/EKON.REG.2023-1-22>
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). FINDINGS FROM THE 2015 DIGITAL BUSINESS GLOBAL EXECUTIVE STUDY AND RESEARCH PROJECT Strategy, not Technology, Drives Digital Transformation Becoming a digitally mature enterprise In collaboration with. <http://sloanreview.mit.edu/projects/strategy-not->

technology-drives-digital-transformation

- Kantabutra, S., & Ketprapakorn, N. (2021). Toward an organizational theory of resilience: an interim struggle. *Sustainability*, 13(23), 13137.
- Kaplan, R. S. & N. D. P. (1996). *Translating Strategy Into Action*. Harvard Business Review.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Keller, J., Carmine, S., Jarzabkowski, P., Lewis, M. W., Pradies, C., Sharma, G., ... & Vince,
- Kelley, T. (2013). *Creative Confidence: Unleashing the Creative Potential Within Us All* - PDFDrive.com. In *The Business Source*.
- Khosravi, P., Rezvani, A., & Wiewiora, A. (2016). The impact of technology on older adults' social isolation. In *Computers in Human Behavior* (Vol. 63, pp. 594–603). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.092>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2018). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2018). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kolandan, S. (2019). Industry Revolution 4.0 and Education System in Malaysia (pp. 252–264). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7832-1.ch015>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review

- Press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Krajčík, 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>
- Kramer, M., & Schmalenberg, C. (2015). Leadership and Management in the Digital Age. *Journal of Organizational Behavior*, 36(3), 327-345.
- Kreitmeier et al. 2000. Potenzial *Skill* Management Systemen, in: <http://www.hr-solutions.de/publi/PotenzialVonSMS.zip>
- Kuner, C. (2017). *The General Data Protection Regulation: A Commentary*. Oxford University Press.
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 741–760. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0194>
- Kurnaedi, J., Lim, J., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (2023). Analisa Strategi Diversity Analytic Pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Pengabdiankepada Masyarakat Nusantara*, 2.
- Kusdi. (2013). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika: Jakarta
- Kusiak, A. (2018). Smart manufacturing. *International Journal of Production Research*, 56(1–2). <https://doi.org/10.1080/00207543.2017.1351644>
- Kusnawi, Rahardi, M., & Pandiangan, V. D. (2023). Sentiment Analysis of Neobank Digital Banking Using Support Vector Machine Algorithm in Indonesia. *International Journal on Informatics Visualization*, 7(2), 377–383. <https://doi.org/10.30630/joiv.7.2.1652>
- Kusumaningrum, D, E. dkk. (2019) Model Pemberdayaan SDM Sekolah Berbasis Pesantren dengan Pendekatan Soft System Methodology. UM. Universitas Negeri Malang

- Laudon, K., & Laudon, J. (2019). Management Information Systems: Managing the Digital Firm, Global Edition. In Management Information Systems: Managing the Digital Firm, Global Edition.
- Lee, E. A. (2008). Cyber physical systems: Design challenges. Proceedings - 11th IEEE Symposium on Object/Component/Service-Oriented *Real-time* Distributed Computing, ISORC 2008. <https://doi.org/10.1109/ISORC.2008.25>
- Lee, J., Bagheri, B., & Kao, H. A. (2015). A Cyber-Physical Systems architecture for Industry 4.0-based manufacturing systems. *Manufacturing Letters*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.mfglet.2014.12.001>
- Lee, J., Lapira, E., Bagheri, B., Kao, H., (2013). Recent Advances and Trends in Predictive Manufacturing Systems in Big Data Environment. *Manuf. Lett.* 1 (1).
- Lim. W. M. (2023) "Philosophy of science and research paradigm for business research in the transformative age of automation, digitalization, hyperconnectivity, obligations, globalization and sustainability", *Journal of Trade Science*, Vol. 11 No. 2/3, pp. 3-30. <https://doi.org/10.1108/JTS-07-2023-0015>
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Lynskey, O. (2017). *The Foundations of EU Data Protection Law*. Oxford University Press.
- M. Sadheli: (2022) Kompas. Com-Jernih Melihat Dunia.
- Mahmudiono, T., Indriasari, R., Pangestuti, D. R., Rachmah, Q., Puspikawati, S. I., Wulandari, F., & Hidayah, S. (2021). Online-based nutrition education to reduce sugar, salt, and fat intake in school children: A research protocol. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 9, 873–878. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2021.7127>
- Mandalia, S. A. (1999). Model Evaluasi Kinerja Birokrasi (Studi Kasus). 1, 1–18.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*

- Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marie-Joëlle, B and Price. R. (2015). *Understanding Cross-Cultural Management*, 3th edition. Pearson Education Limited 2015.
- Maulana, C. B. I. (2019). JILS (Journal of Indonesian Legal Studies). Law Enforcement Policy on Violation of Illegal Cigarette Circulation in Indonesia (Study on Indonesian Customs Directorate General), 4(01), 104–115. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jils/article/view/29176/13314>
- Mayer, C., Sivatheerthan, T., Mütze-Niewöhner, S., & Nitsch, V. (2023). Sharing leadership behaviors in virtual teams: effects of shared leadership behaviors on team member satisfaction and productivity. *Team Performance Management*, 29(1–2), 90–112. <https://doi.org/10.1108/TPM-07-2022-0054>
- Michael Armstrong. (2017). *Armstrong’s Handbook of Performance Management*. In Ean: 9780749481209.
- Mikulski, J., & Kaplan, R. (2020). Data Privacy and Security: Trends and Best Practices. *Journal of Data Protection & Privacy*, 4(1), 62-78.
- Milne, S., & Mahanty, S. (2019). Value and bureaucratic violence in the green economy. *Geoforum*, 98(November), 133–143. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2018.11.003>
- Morrar, R., Arman, H. & Mousa, S. (2017). The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0): A Social Innovation Perspective. *Technology Innovation Management Review*, Vol. 7. Issue 11, 12-20.
- Mudrikah, Z. (2017) *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Si Thole Shuttle Wisata*. Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta
- Muresan, G. C., Mititelu, S., Andres, J., & schraefel, M. C. (2024). “Should I Introduce myself?”: Asynchronous semi-guided professional introductions for enhanced perceived team effectiveness in new virtual dyadic teams.

- International Journal of Human Computer Studies, 188.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2024.103279>
- Murphy, K. P. (2012). Machine learning: a probabilistic perspective (adaptive computation and machine learning series). In Mit Press. ISBN (Vol. 621485037).
- Nadeak, Bernadetha. (2018). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi Pendidikan di Era 4.0 . Buku Materi Pembelajaran. UKI Press: Jakarta
- Nelson, A., Fitriani, A., Mawatdah, A. A., & Ferina, C. T. (2023). Analisis Diversity Mempengaruhi Mempertahankan Budaya Suatu Perusahaan HR Dalam. 8(2), 179– 185.
- Nelson-Brantley, H. V., & Ford, D. J. (2017). Leading change: A concept analysis. Journal of Advanced Nursing, 73(4).
<https://doi.org/10.1111/jan.13223>
- Neupane, A. (2022). An overview of Organizational Conflict. Quest Journal of Research in Business and Management, 146.
- Noe, R. A. (2016). Employee and Training Development. In Nucl. Phys. (Vol. 13, Issue 1).
- Novari, E. (2020). Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja: Sebuah Agenda Penelitian. PAPANUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik, 3(1), 159-176.
- Nurbaya, Sitti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi 4.0. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- Nuril Hidayah. (2022). Membangun Budaya Kolaborasi Digital Melalui Fandom: Kasus Indonesian Dears with Love. Jurnal Riset Jurnalistik Dan Media Digital, 141–150.
<https://doi.org/10.29313/jrjmd.v2i2.1370>
- Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja. Jurnal Usm Law Review, 5(2), 678.
<https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan

- Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73-82.
- Obolensky, N. (2014). *Complex adaptive leadership: Embracing paradox and uncertainty*. Gower Publishing.
- OECD. (2019). *Measuring the Digital Transformation*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264311992-en>
- Oesterreich dan Teuteberg The Open Enrollment Period (OEP). 2016. for the Health Insurance Marketplaces ran between November 1, and January 31
- Olanrewaju, O. I., Kineber, A. F., Chileshe, N., & Edwards, D. J. (2022). Modelling the relationship between Building Information Modelling (BIM) implementation barriers, usage and awareness on building project lifecycle. *Building and Environment*, 207, 108556.
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Crown Publishing Group.
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Crown Publishing Group.
- Orgill, M., York, S., & MacKellar, J. (2019). Introduction to systems thinking for the chemistry education community. *Journal of Chemical Education*, 96(12), 2720-2729.
- Parela, Epi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Patterson, J., & Gibson, A. (2017). Deep learning. In *Nature* (Vol. 29, Issue 7553).
- Paul, W. (2023). Penerapan Hybrid Leadership Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(1), 75-89.
- Pedhu, Y. (2020). Gaya manajemen konflik seminaris. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 38.
- Permadi, H. (2018). Perubahan Lingkungan Bisnis dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal STIE Ganesha*

- (Manajemen dan Bisnis), 2
- Permata, A., Lubis, K., & Rudangta, G. (2021). Komunikasi Organisasi Dalam Manajemen Konflik. *Komunika*, 4.
- Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570–581. <https://doi.org/10.2307/2392363>
- Phillips, J. J., & Edwards, L. (2008). Managing Talent Retention, An ROI Approach. In *People and Strategy* (Vol. 32, Issue 3).
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *Conversa*, 2
- Prasetyo, B., & Sugiarto, T. (2024). Personalisasi pengalaman karyawan menggunakan analisis big data: Bukti dari perusahaan-perusahaan Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 23(1), 94-108.
- Prasetyo, M. A. M., & Sukatin, S. (2021). Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1), 83-102.
- Priyanto, R. (2021). *Komitmen organisasi: kajian, teori & implementasi*. Diva Pustaka.
- Priyono & Marnis (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatma Publisher: Sidoarjo
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Provost & Fawcett. (2013). Data Science for Business What You Need to Know About Data Mining and Data-Analytic Thinking. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Punathil, S. (2021). Archival ethnography and ethnography of archiving: Towards an anthropology of riot inquiry commission reports in postcolonial India. *History and Anthropology*, 32(3), 312–330. <https://doi.org/10.1080/02757206.2020.1854750>
- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Dharmanegara, I. B. A. (2022). *Manajemen Talenta Pada*

- Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176-211.
- Putri, S., & Rahman, A. (2022). Dampak Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres: Studi Perusahaan Indonesia. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 30(2), 145-158.
- Qi, X., Chan, J. H., Hu, J., & Li, Y. (2020). Motivations for selecting cross-border *e-commerce* as a foreign market entry mode. *Industrial Marketing Management*, 89, 50-60.
- R. (2021). Our collective tensions: Paradox research community's response to COVID-
- Rahardjo, Daniel Adi (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Raharjo, T., Putri, D., & Kurniawan, F. (2021). Menganalisis Sentimen Karyawan Menggunakan Big Data: Studi pada Perusahaan Indonesia. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 18(3), 175-188.
- Rajkumar, R., Lee, I., Sha, L., & Stankovic, J. (2010). Cyber-physical systems: The next computing revolution. *Proceedings - Design Automation Conference*. <https://doi.org/10.1145/1837274.1837461>
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1-17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- Ready, D. A., & Conger, J. A. (2003). Why leadership development efforts fail. *MIT Sloan Management Review*, 44(3), 83-88.
- Regan, P. M., & Solove, D. J. (2017). Privacy and Data Protection: The Role of the General Data Protection Regulation. *Journal of Privacy and Confidentiality*, 8(1), 1-25.
- Rehardiningtyas, D. A., Firdaus, M. F., & Sulistyanto, S. (2022). Kompetensi Kepemimpinan Militer di Era Society 5.0.

- Jurnal Kewarganegaraan, 19(2), 126-138.
- Rivai, V. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robert L & Jackson J, (2010) Human Resource Management Salemba Empat: Jakarta
- Russell, S., & Norivg, P. (2021). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (Global Edition). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*.
- Rzymiski, P., & Nowicki, M. (2020). COVID-19-related prejudice toward Asian medical students: A consequence of SARS-CoV-2 fears in Poland. *Journal of Infection and Public Health*, 13(6), 873–876.
<https://doi.org/10.1016/j.jiph.2020.04.013>
- S. Utomo, Wahju. (2020). Auditor Utama Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan memberikan kuliah umum ke para siswa Politeknik Pelayaran Sorong Papua Barat. Link. <https://itjen.dephub.go.id/2020/02/17/generasi-muda-dalam-era-revolusi-industri-4-0/Sorong>, 11 Februari
- Safitri, A. W., Hasan, A., & Oktaviany, M. (2021). Model Kelembagaan Nazhir Dalam Pengelolaan Wakaf Produktif di Indonesia. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Perbankan Syariah*, 5(1), 75-91.
- Saks, A. M. (2022). Caring for human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Sardjono, W., Priatna, W., & Tohir, M. (2021). *Artificial Intelligence* is the catalyst of digital payments in the revolution of Industry 4.0. *ICIC Express Letters, Part B: Applications*, 12(9), 857–865.
<https://doi.org/10.24507/icicelb.12.09.857>
- Sardjono, W., Priatna, W., Pardiyo, Putra, G. R., & Juwitasary, H. (2021). The use of digital signatures in the business world in the Industrial Revolution 4.0 era. *ICIC Express Letters, Part B: Applications*, 12(11), 987–993.
<https://doi.org/10.24507/icicelb.12.11.987>

- Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational Dynamics*, 12(1), 13–28. [https://doi:10.1016/0090-2616\(83\)90023-2](https://doi:10.1016/0090-2616(83)90023-2)
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Schilling, J. A., & Kluver, L. E. (2010). Adaptive leadership: Changing the way we lead change. *Organizational Dynamics*, 39(3), 232-242.
- Schuler, Randall S., Susan E Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke-21*. Ed. 6 Jilid 1 dan 2. Diterjemahkan oleh Abdul Rosyid dan Peter Remy Yosy Pasla. Erlangga: Jakarta
- Schumacher, Andreas. S. Erol and W. Sihn,(2016) "Amaturity model for assessing Industry 4.0 readiness and maturity of manufacturing enterprises," *Procedia CIRP*, vol. 52, pp.T. D. Oesterreich and F. Teuteberg
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. www.weforum.org
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown Business.
- Sedarmayanti. (2017). *Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Setiawan, R., & Rahmawati, A. (2021). Dampak teknologi Industri 4.0 pada keterlibatan karyawan: Bukti dari perusahaan Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 18(4), 203-215.
- Setiyowati, A. (2020). Kampanye Bisnis Islami: Konsep Pembudayaan dan Pemberdayaan Ekonomi Islam di Waroeng Steak & Shake Yogyakarta. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 4(2).
- Setyo, Susilo, Utomo. (2020). Guru Di Era Revolusi Industri 4.0. Artikel Pendidikan Sejarah FKIP Undana

- Shi, W., Cao, J., Zhang, Q., Li, Y., & Xu, L. (2016). Edge Computing: Vision and Challenges. *IEEE Internet of Things Journal*, 3(5).
<https://doi.org/10.1109/JIOT.2016.2579198>
- Siciliano, B., & Khatib, O. (2016). Springer handbook of robotics. In *Springer Handbook of Robotics*.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-32552-1>
- Simchi-Levi Kaminsky & Simchi-Levi E. D, P. (2008). Designing and Managing the Supply Chain: Concepts, Strategies and Case Studies. 3rd Edition: McGraw-Hill. In *Designing and Managing the Supply Chain: Concepts, Strategies and Case Studies*.
- Simon Beck. 2003. *Skill and Competence Management as a Base of an Integrated Personnel Development (IPD)*. *Journal of Universal Computer Science*, vol. 9, no. 12, 1381-1387
- Solehudin. (2023). *Manajemen Konflik Organisasi*. Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Solove, D. J. (2006). *A Brief History of Information Privacy Law Control*.
- Solove, D. J. (2021). *Understanding Privacy*. Harvard University Press.
- Soltani, E., Van Der Meer, R. B., Gennard, J., & Williams, M. T. (2004). Have TQM organizations adjusted their performance management (appraisal) systems? A study of UK-based TQM-driven organizations. *TQM Magazine*, 16(6), 403-417.
<https://doi.org/10.1108/09544780410563329>
- Soomro, Z. A., Shah, M. H., & Ahmed, J. (2016). Information security management needs more holistic approach: A literature review. *International Journal of Information Management*, 36(2), 215-225.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.11.009>
- Soroka-Potrzebna, H. (2022). Barriers of knowledge management in virtual project teams: a TISM model. *Procedia Computer Science*, 207, 800-809.

- <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.09.135>
- Splitter, V., Dobusch, L., von Krogh, G., Whittington, R., & Walgenbach, P. (2023). Openness as Organizing Principle: Introduction to the Special Issue. *Organization Studies*, 44(1), 7-27. <https://doi.org/10.1177/01708406221145595>
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM). In *Human Resource Management Review* (Vol. 23, Issue 1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.001>
- Suaedi, Falih. (2020) Studi Meta-Analisis Tentang Konstruksionalisasi Modal Intelektual Berbasis pada Revolusi Industri 4.0. (Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Dosen Program Studi Administrasi Negara.
- Sugiyarti, G. R. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Prenada Media.
- Sukmati, U (1989) *Management Personalialia /SDM*. P2LPTK Dikti Dekdikbud: Jakarta
- Sunarno (Kepala) (2008) *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. (Modul Diklatpim Tingkat III)*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta-LAN
- Sung, T.K. (2018). *Industri 4.0: a Korea perspective. Technological Forecasting and Social Change Journal Elsevier*, vol. 132(C), pages 40-45
- Suriyankietkaew, S., Krittayaruangroj, K., & Iamsawan, N. (2022). Sustainable Leadership practices and competencies of SMEs for sustainability and resilience: A community- based social enterprise study. *Sustainability*, 14(10), 5762.
- Surya, A., & Puspitasari, R. (2023). Mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan melalui analisis data besar di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 32(1), 78-89.
- Suryani, T. (2018). "Kepemimpinan dan Manajemen SDM di Era Disrupsi." Yogyakarta: Penerbit Andi.

- (<https://andipublisher.com/>)
- Susanto, Ari (2021) 6 (Enam) Model Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Sebuah artikel tentang Strategi Rekrutmen, di publis oleh Anggita Dwindi di Januari
- Susanto, T., & Ardiansyah, R. (2022). Meningkatkan pengembangan profesional melalui platform *e-learning*: Sebuah studi tentang keterlibatan karyawan di perusahaan-perusahaan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 31(1), 56-68.
- Syahputra, Refi (2021), *Tawa & Tangis Dramatisasi Kehidupan (Roman Cinta)*. Farha Pustaka: Suka Bumi.
- Tabrizi, B., Lam, E., Girard, K., Irvin, V., & Anderson, C. (2019). *Digital Transformation Digital Transformation Is Not About Technology Summary*.
- Tamsah, H., Nurung, J., Nasriani, & Yusriadi, Y. (2023). Talent and Knowledge Management on Employee Performance in Public Organization. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–16. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1557>
- The Open Enrollment Period (OEP). (2016). for the Health Insurance Marketplaces ran between November 1, 2015 and January 31
- Thomas, D., & Ely, R. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5). <https://doi.org/10.1225/96510>
- Tidd, J., & Bessant, J. (2020). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change, Enhanced eText, 7th Edition*. In *Managing Innovation*.
- Tiwadaningsih, T., Nadeak, B., & Solehudin, S. (2022). Tantangan dan peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi. *Journal Economic, Bussiness and Accounting (COSTING)*, 6
- Tómasdóttir, H., & Freedman, B. (2020). Navigating the new leadership paradigm: Flexible and adaptive leadership in the 21st century. *Leadership Quarterly*, 31(1), 1-12.

- Tourish, D., & Robson, P. (2006). Sensemaking and the distortion of critical upward communication in organizations. *Journal of Management Studies*, 43(4), 711-730.
- van Dael, J., Reader, T. W., Gillespie, A. T., Freise, L., Darzi, A., & Mayer, E. K. (2022). Do national policies for complaint handling in English hospitals support quality improvement? Lessons from a case study. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 115(10), 390–398. <https://doi.org/10.1177/01410768221098247>
- Voigt, P., & von dem Bussche, A. (2017). *The EU General Data Protection Regulation (GDPR): A Practical Guide*. Springer.
- Westerman, G., & Bonnet, D. (2014). *Turning Technology into Business*. Harvard Business Review Press, 256.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.
- Wheatley, M. (2006). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Wibowo, A., & Nugraha, D. (2021). Mengatasi hambatan perubahan dalam adopsi teknologi Industri 4.0 di perusahaan-perusahaan Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(3), 178-192.
- Wicaksono, D. A. (2021). "Inovasi dan Teknologi dalam Pengembangan SDM." Surabaya: Penerbit ITS Press. (<https://itspress.itk.ac.id/>)
- Wijaya, Candara & Rifa'I, Muhammad. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen, Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Perdana Publishing. Medan.
- Wijaya, E., & Santoso, H. (2021). Meningkatkan kinerja organisasi melalui pemberdayaan karyawan: Bukti dari perusahaan-perusahaan Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 21(3), 178-191.
- Wildman, J.L., Griffith, R.L., Armon.B.K. (2016). *Critical Issues*

- in Cross Cultural Management. Springer International Publishing Switzerland.
- Williams, D. (2005). *Real leadership: Helping people and organizations face their toughest challenges*. Berrett-Koehler Publishers.
- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. Centre for the New Economy and Society, 31(2).
- World Economic Forum. (2020). *Towards a Reskilling Revolution* In collaboration with Boston Consulting Group.
- Wykes, T., Haro, J. M., & Borrill, J. (2018). Digital Mental Health: How Technology is Changing the Way We Treat Mental Illness. *The Lancet Psychiatry*, 5(1), 62-71.
- Xu, M., David, J. M., & Kim, S. H. (2018). The fourth industrial revolution: Opportunities and challenges. *International Journal of Financial Research*, 9(2). <https://doi.org/10.5430/ijfr.v9n2p90>
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Yuliani, Irma. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarto, A., & Sari, D. (2020). Mengatasi hambatan terhadap perubahan teknologi: Strategi bagi perusahaan Indonesia. *Jurnal Manajemen Perubahan*, 17(3), 101-114.
- Zhang, S., Zhu, H., Lu, J., & Lu, M. (2023). The forging of moral leaders in social entrepreneurship: A comparative study from two public welfare organizations in China. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 1042113.
- Zhelyazkova, A. (2022). Justifying enforcement or avoiding blame? The transparency of compliance assessments in the European Union. *West European Politics*, 45(2), 403–429. <https://doi.org/10.1080/01402382.2020.1845943>
- Zubaidah, S. (2019). Pendidikan karakter terintegrasi keterampilan abad Ke-21. *Jurnal Penelitian Dan*

- Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika, 3(2), 1-24.
- Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. PublicAffairs.
- Zuhaili, S. (2010). *Knowledge Management & Innovation*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zulkarnain, A. (2022). "Strategi Adaptasi SDM di Era Revolusi Industri 4.0." Medan: Penerbit USU Press. (<https://press.usu.ac.id/>)
- Zulkifli Rusby. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Tentang Penulis



Zamhuri Rachman, S.E., M.M, C.PR, C.CSR

adalah seorang penulis, dosen pengajar, dan profesional karyawan yang berdedikasi pada bidang pendidikan dan kewirausahaan. Memiliki gelar Sarjana Ekonomi (SE) dan Magister Manajemen (MM) dalam Manajemen, ia mendedikasikan dirinya sebagai dosen di Politeknik Islam Syekh Salman Al Farisi Rantau serta berkiprah di sebuah perusahaan Agribisnis ternama PT. AGRI INDO ANTAR. Buku ini ditulis berdasarkan pengetahuan dan pengalaman praktis dan penelitian mendalam tentang topik-topik penting seperti: Manajemen sumber Daya Manusia, Perencanaan Pemasaran, Analisis Pasar, Pengembangan produk, Strategi Promosi, dan Evaluasi pemasaran juga wawasan berharga tentang tantangan dan peluang dalam memasarkan produk atau layanan di pasar yang kompetitif. Diharapkan, buku ini akan menjadi panduan yang berguna bagi para profesional, mahasiswa, pengusaha, dan siapa pun yang tertarik untuk memahami dan mengimplementasikan konsep-konsep Manajemen sumber Daya Manusia yang efektif. Semoga buku ini memberikan inspirasi dan panduan yang bermanfaat dalam mencapai kesuksesan dalam dunia usaha yang dinamis.



Dr. Feliks Arfid Guampe, S.E., M.Si, Penulis adalah putra daerah Sulawesi Tengah yang lahir pada 08 Januari 1990. Menyelesaikan pendidikan S1 di bidang Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana, tahun 2012. Pada tahun 2013 memperoleh gelar Magister Sains Studi Pembangunan di Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana – Salatiga, Jawa Tengah. Penulis berkat beasiswa dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia melalui program beasiswa BUDI-DN LPDP dapat Meraih gelar Doktor Pendidikan Ekonomi di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, tahun 2021. Penulis merupakan Dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Tentena (UNKRIT) di kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah sejak tahun 2015 sampai sekarang. Penulis memiliki kepakaran di bidang ekonomi pembangunan, pembangunan perdesaan dan ekonomi pertanian. Oleh karena itu penulis aktif dalam melakukan berbagai penelitian serta publikasi jurnal nasional maupun internasional serta menulis buku terkait dengan bidang kepakaran tersebut. Buku yang ditulis dan telah dipublikasikan adalah buku berjudul *Dinamika Usaha Tani perkebunan*, buku berjudul *Literasi dan Perilaku Sosial Ekonomi Petani Perdesaan* serta beberapa book chapter.



Ulfah Irani Z, S.Pd., M.Pd., merupakan dosen tetap STMIK Indonesia Banda Aceh. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 FKIP Bahasa Inggris dan S2 Administrasi Pendidikan dengan predikat Cumlaude. Penulis aktif melakukan penelitian yang telah dipublikasikan pada jurnal

nasional dan internasional bereputasi. Selain melakukan berbagai penelitian dan publikasi ilmiah, penulis juga tertarik dalam bidang penulisan baik karya fiksi maupun nonfiksi diantaranya Rapa'I Sobek (2006), Meusylen (Analogi cerpen perdamaian untuk Aceh: 2007, Smart (English Text Book for Grade 1:2016), Anak-anak Laut dan Pohon Bakau Tua (2018), Nuraga, Satu Hati Dua Cinta (2020), The Power of Mother's Heart (2020), When Writers Met (2020), Diafragma Kehidupan (2021), Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Kejuruan; Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan Sebagai Sekolah Berbasis Sistem Ganda (Dual-Based System) dan Kewirausahaan (School-Based-Entrepreneurship) (2021), Sayap Kukuh (2022), Who Wants To Be A Teacher? Menyiapkan Guru Profesional di Era Global Society 5.0 (2022), Ibadurahman, Seri Cerita Pendek Anak (2022). Saat ini penulis aktif sebagai pelatih ahli sekolah penggerak, sosialitator penggerak literasi nasional, dan duta damai Aceh 2022.



Siti Khadijah Koto, adalah seorang dosen tetap di Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD, Bekasi. Beliau telah mengabdikan diri dalam bidang pendidikan dan penelitian, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan terakhir beliau adalah S2

Manajemen SDM yang diperoleh dari STIE-IPWI Jakarta. Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang luas, Siti Khadijah Koto telah berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen dan penerapannya di dunia transportasi darat. Pada buku ini membahas Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0 yang mencakup berbagai aspek

penting dalam mengelola SDM di tengah transformasi teknologi yang cepat. Disusun oleh sejumlah ahli dan praktisi di bidangnya, buku ini terdiri dari 20 bab yang menyeluruh, termasuk pengantar manajemen SDM, transformasi industri 4.0, teknologi dan inovasi, perubahan profesi, pengembangan kepemimpinan, dan banyak lagi. Setiap bab menawarkan wawasan mendalam dan praktis untuk membantu pembaca memahami dan menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif di era digital. Buku ini sangat relevan bagi para praktisi, akademisi, dan mahasiswa yang ingin memperdalam pengetahuan mereka tentang manajemen SDM dalam konteks revolusi industri 4.0. Buku ini merupakan karya perdana dari penulis, dan Insya Allah akan diikuti dengan buku-buku berikutnya. Setiap pokok bahasan dalam buku ini ditulis dengan tujuan utama untuk berbagi ilmu pengetahuan. Penulis berharap bahwa melalui karya ini, para pembaca dapat memperoleh wawasan yang bermanfaat dan dapat mengaplikasikannya dalam bidang masing-masing.



Dr. Efrita Norman, MM, adalah seorang dosen di Program Doktoral Manajemen Pendidikan Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon, dengan spesialisasi dalam manajemen pendidikan tinggi dan ekonomi syariah. Beliau memperoleh gelar Master of Management (MM) dalam bidang manajemen dan memperoleh gelar Doktor pendidikan di Indonesia serta gelar PhD dalam Manajemen dari universitas terkemuka di Malaysia, dengan fokus pada manajemen pendidikan. Selain aktif dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa doktoral, Dr. Efrita Norman MM juga memegang peran penting

sebagai Ketua Masyarakat Ekonomi Syariah Bogor raya, Ketua ICMI, Sekretaris ISMI Bogor serta organisasi lain nya tingkat pusat, wilayah maupun daerah. Melalui kontribusinya dalam publikasi ilmiah dan partisipasi dalam seminar internasional, beliau berperan aktif dalam memajukan pendidikan, penelitian, dan ekonomi syariah di Indonesia. Dr. Efrita Norman MM menunjukkan komitmen yang tinggi dalam membangun ilmu pengetahuan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang yang relevan.



Lenny Maryam AB. Possumah SE. MM, seorang pendidik ternama di Universitas Muhammadiyah Luwuk, menjabat sebagai pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang ternama. Dalam perannya tersebut, Lenny memberikan ilmu dan keahlian kepada mahasiswa yang terdaftar di Program Studi Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis Digital. Lenny lahir di Nambo pada tanggal 13 Mei 1976. Pada tahun 1999, Lenny berhasil memperoleh gelar Sarjana dari Universitas Putra Bangsa Surabaya dengan spesialisasi bidang Ekonomi dengan fokus Akuntansi. Untuk mengejar pengembangan profesional lebih lanjut, Lenny menyelesaikan Sertifikat Mengajar IV di Universitas Terbuka pada tahun 2005 dan gelar Master di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malang pada tahun 2013. Di Universitas Muhammadiyah Luwuk, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, penulis telah menjadi pendidik terkemuka sejak tahun 2000. Keahlian mereka terletak pada pengajaran mata pelajaran dasar seperti akuntansi, akuntansi manajemen, analisis laporan keuangan, perpajakan, dan kewirausahaan. Selain itu, mereka juga turut berkontribusi dalam bidang

tersebut melalui karya tulisnya, antara lain penerbitan Auditing 2023 oleh Yayasan Penerbitan Muhammad Zaini, Fiqh Muamalah Kontemporer oleh CV. Ayrada Mandiri pada tahun 2023, dan Sistem Pembelajaran Terbuka Jarak Jauh oleh CV. Pradina Pustaka pada tahun 2024.



Asri Winanti Madyoningrum, S.E.M.M. 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.



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 antologi dan buku

pengembangan diri.



B. Elnath Aldi, Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Atma Jaya Jakarta Pendidikan Terakhir: S2 Manajemen Sains (Universitas Gadjah Mad) Bidang Peminatan: Manajemen Strategik, Blockchain for Business and Cryptocurrency, Manajemen pengetahuan (Knowledge Management), Sustainability Management, Kewirausahaan Berkelanjutan, Manajemen Operasi, Manajemen Rantai Pasokan dan Manajemen Proyek.



Rofik Priyanto, S.Pd., M.M, 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.



Rotua Astrina Lumban Gaol, S.Pd, M.M, Lahir pada tanggal 2 Maret 1989, penulis teks ini adalah seorang wanita asal Sumatera Utara. Beliau menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan pada tahun 2010. Pada tahun 2013, beliau melanjutkan pendidikannya dengan meraih gelar Magister Manajemen bidang Studi Manajemen Sumber Daya Manusia dari Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan, Sumatera Utara . Saat ini penulis

menjabat sebagai dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung mulai tahun 2022 hingga saat ini. Dengan spesialisasi di bidang ekonomi dan manajemen sumber daya manusia, penulis aktif melakukan penelitian, menerbitkan jurnal nasional dan internasional, dan menulis buku yang sesuai dengan bidang keahliannya. Salah satu karyanya yang diterbitkan adalah buku teks berjudul Pengantar Ekonomi.



Semuel Souhoka, lahir di Ambon 03 Februari 1989. Pendidikan SD, SMP dan SLTA diselesaikan di Ambon. Tahun 2010 Semuel Souhoka, menyelesaikan pendidikan S1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Informatika Komputer Pradnya Paramitha di Malang. dan pada Tahun 2013 ia menyelesaikan pendidikan S2 pada Universitas Merdeka Malang. Saat ini ia aktif sebagai dosen pada Universitas Pattimura Ambon Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.



Indah Mulia Sari adalah seorang dosen Psikologi di Universitas Pendidikan Indonesia dengan minat khusus dibidang Psikologi Industri dan Organisasi. Sebagai seorang akademisi yang sebelumnya juga telah menggeluti dunia praktisi industri, Indah Mulia Sari fokus berkontribusi dengan menggabungkan teori-teori psikologi dan praktik manajemen modern untuk memberikan panduan yang komprehensif manajemen organisasi, khususnya dalam buku ini tentang penanganan konflik di tempat kerja. Buku ini ditulis dengan

tujuan membantu para profesional, manajer, dan pemimpin organisasi dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola konflik secara efektif dan membangun tim yang solid di era industri yang terus berkembang.



Hendera, Sebagai dosen farmasi di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin dengan latar belakang ilmu farmakologi dan Farmasi Klinis, saya memiliki kesempatan untuk mengamati secara langsung bagaimana Revolusi Industri 4.0 memengaruhi dunia kerja, khususnya dalam bidang kesehatan.

Perkembangan teknologi yang pesat membawa perubahan signifikan dalam cara kita bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi. Di era ini, kesadaran dan keterampilan digital menjadi kunci bagi tenaga kerja untuk tetap relevan dan kompetitif. Tenaga kerja yang adaptif dan mampu memanfaatkan teknologi digital dengan baik akan memiliki peluang yang lebih besar untuk sukses. Pengalaman saya sebagai Ketua Penjaminan Mutu Universitas dan penggemar teknologi digital mendorong saya untuk aktif dalam meningkatkan kesadaran dan keterampilan digital tenaga kerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. Saya percaya bahwa belajar tidak hanya dilakukan di bangku sekolah atau kuliah, tetapi juga dapat dilakukan di mana pun dan kapan pun. Saya sering mengisi pelatihan/training, diskusi, atau ngobrol dengan orang lain untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman tentang pemberdayaan SDM dan pemanfaatan teknologi digital. Bagi saya, komunikasi adalah kunci untuk membuka wawasan dan mendorong kolaborasi dalam

meningkatkan literasi digital. Meningkatkan kesadaran dan keterampilan digital tenaga kerja adalah sebuah investasi penting untuk masa depan. Dengan tenaga kerja yang adaptif dan terampil, organisasi dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan dan peluang di era Revolusi Industri 4.0. Saya harap tulisan ini dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi para pembaca untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan digital mereka.



— **Dudung Ahmad Suganda**, saat penyusunan buku ini beliau 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. Pada buku ini beliau membahas evaluasi kinerja dan pengembangan karier di era industri 4.0 yang penuh dinamika sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi digital, dan tuntutan pasar atau layanan, bagi pegawai yang mempunyai kemampuan soft *skill*,

daya analisis data tinggi, kemampuan komunikasi, cepat beradaptasi, berkolaborasi, menemukan jejaring yang relevan dengan bidang pekerjaannya tentu kariernya juga lebih cepat dari pegawai lain, beriringan dengan peningkatan kualitas hidup pribadi dan capaian tujuan organisasi dalam jangka panjang dengan mantap.



H. Wandana Simatupang, Lc., MA merupakan seorang mahasiswa program Doktor Pascasarjana di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara. Lahir di Sibolga, tepat pada hari Selasa, 20 Mei 1980. Beliau memiliki istri bernama Sri Hayati

Damanik, S. Sos. I, S. Pd. I, MA, dan memiliki 5 orang anak, 2 orang laki-laki dan 3 orang perempuan yang bertempat tinggal di Jl. S. M. Raja, Gang Sihopo-Hopo, Kecamatan Sibolgsa Selatan, Kode Pos 22536, Kota Sibolga. Beliau banyak menggeluti berbagai organisasi di antaranya ketua IKADI (Ikatan Da'i Indonesia) Kota Sibolga periode 2008 hingga sekarang, dan saat ini beliau sebagai penasehat IKADI periode 2022- 2027, anggota dewan pertimbangan MUI Kota Sibolga periode 2017 hingga sekarang, wakil Rais NU Kota Sibolga periode 2010 hingga sekarang, dan ketua dewan pakar DMI (Dewan Masjid Indonesia) Kota Sibolga periode 2022-2027, di samping sebagai dosen STAI Bahriyatul Ulum Pandan, beliau juga sebagai kepala prodi Perbankan Syariah di kampus tersebut.



Refi Syahputra. Lahir Desa Pulo Belen (Buluh Carak), 10 Mei 1989. Putra dari pasangan Irwantib Kudadiri dengan Asmidah Suti Hutabarat (Barat). Suami dari Sri Wahyuni, Am. Keb. Br. Jabat, dan Aby dari; Muhammad Mahfuzhil Izza Kudadiri & Muhammad Habibi Alkayyis.


Mengenyam pendidikan Pesantren Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil alumnus 2009. Melanjutkan studi IAIN-SU Medan 2013. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Pascasarjana UIN-SU. Medan 2018 konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam. Sedang penyelesaian pendidikan S-3. Doktoral jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UIN-SU Medan, angkatan 2021. Aktivitas rutin sebagai anggota komisioner MPA (Majelis Pendidikan Aceh) Kota Subulussalam. Lembaga Keistimewaan Provinsi Aceh. Dosen tetap STIT HAFAS Kota Subulussalam. Masuk prioritas struktur pimpinan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Jannatul Firdaus.

Aktif berorganisasi, IKA PDM (organisasi alumni PPDM.), Sekjend HIMAPPKOS 2013 (organisasi mahasiswa), BKPRMI, Pemuda Pancasila, IPARI Kota Subulussalam dan Sekjend. PC GP. ANSOR Kota Subulussalam. Aktif menulis buku dan beberapa jurnal, dan pembicara Pemda, Seminar Nasional dan Internasional di antaranya;

NO	TEMA/JUDUL	TEMPAT/THN TERBIT	NO / KETERANGAN
1	Buku Sastra: Tawa & Tangis Dramatisasi Kehidupan	Sukabumi: Farha Pustaka, 2021	ISBN: 978-623-368-144-5
2	Buku Kolaborasi: Manajemen Pendidikan Islam (Analisis Kajian Teori-Teori Kekinian). Judul: Managemen dan Leadership	Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021	ISBN: 78-623-6853-32-0

3	Buku Kolaborasi. Manajemen Pendidikan Islam. Judul. Manajemen Konflik	Medan. UMSU Pres. 2023	ISBN : 978-623-408-343-9 E-ISBN : 978-623-408-346-0 (PDF)
4	Buku Kolaborasi. Pengembangan Manajemen Proyek Pendidikan. Judul: Penutupan Proyek	Jawa Tengah. Arta Media Nusantara. 2023	ISBN: 978-623-88811-2-3
5	Manajemen Majelis Pendidikan Daerah (MPD) dalam Memberikan Pelayanan Pendidikan di Kota Subulussalam Prov. Aceh	Jurnal; At-Tazakki, Vol. 2. No. 2. Juli-Desember, 2018	
6	Komunikasi Itepersonal guru dalam Meningkatkan Disiplin Siswa di MAS Mardhatillah Kota Subulussalam	Jurnal: J-Hafas. Vol. 2. No 1. 2019	
7	Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru SMA Unggul Negeri Subulussalam. Kota Subulussalam Provinsi Aceh	Jurnal: J-Hafas. Vol. 3 No. 2 Desember 2020	ISSN: 2654-5268
8	Implementasi Kepemimpinan Guru dalam Pembelajaran MAS Darul Muta'allimin Tanah Merah Aceh Singkil & SMAS Hidayatullah Kota Subulussalam	Jurnal: Mudabbir, Vol. 1. No. 2. 2021	
9	Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru	Jurnal: Pendidikan Tambusai, Vol. 6. No. 1. 2022 (Accredited SINTA-5)	ISSN: 2614-6754 (p) ISSN: 2614-3097(on)
10	Model Kebijakan Pengembangan Guru Di Madrasah Aliyah Swasta (Mas) Mardhatillah Kota Subulussalam	<i>Volume 16, Nomor 4:1089-1098 Oktober 2022 ISSN (P):1829-7463</i>	ISSN (E):2716-3083
11	Implementation Of Multicultural Education With Development Human Resources (Hr)	Proceedings The 1st Annual Dharmawangsa Islamic Studies International Conference	P.Issn : 2808-859X International Conference E.Issn : 2809-0853
12	Budgeting And Financing Of Higher Education	Edumaspul. Jurnal Pendidikan. Vol. 6 No. 2. 2022. Page: 3007	ISSN 2548-8201 (print) 2580-0469 (online)
13	Implementing Multicultural Education with Building Human Resources	Edumaspul. Jurnal Pendidikan. Vol. 6 No. 2. 2022. Page: 3007	(ISSN 2548-8201 (cetak); ISSN 2580-0469 (online)
14	Organizational Engineering in the 4.O Globalization Era in Islamic Educational Institutions	EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 4, 1 (March, 2023), pp. 197-204	ISSN: 2721-1150 EISSN: 2721-1169

15	Analysis of Legal Basis in Education (Study of Law, Policy and Deviance Education)	Jurnal: Al-Islah Pend. Vol. 14. No. 3. June 2023. Pp. 2103-2113.	ISSN: 2087-9490 EISSN: 2597-940X, DOI: 10.35445/alishlah.v15i2.2673
16	Islamic Education Management Paradigm Improving The Quality of Educational Institutions At SMA S Hidayatullah Subulussalam	International Conference & Internasional Seminar	Medan 13 Agustus 2022
17	Interpersonal Communication In Improvement Quality sustainable education	The 1 st Annual Dharmawangsa Islamic Studies International Conference	5 December 2022



Buku Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0 membahas bagaimana teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, big data, dan Internet of Things (IoT) mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di organisasi modern. Dalam era digital yang serba cepat ini, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan model manajemen baru yang memprioritaskan inovasi, fleksibilitas, dan peningkatan keterampilan pekerja. Buku ini menguraikan konsep dan strategi manajemen SDM yang relevan dalam menghadapi perubahan tersebut. Pembaca akan menemukan analisis mendalam tentang transformasi digital dalam dunia kerja, bagaimana mempersiapkan SDM untuk era otomatisasi, serta pentingnya pengembangan keterampilan baru seperti kecakapan teknologi dan soft skills. Selain itu, buku ini dilengkapi dengan studi kasus nyata yang menggambarkan bagaimana perusahaan-perusahaan terkemuka menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dan berhasil beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berubah. Ditulis dengan gaya yang mudah dipahami, buku ini tidak hanya cocok bagi praktisi HR dan manajer, tetapi juga mahasiswa, dosen, serta siapa pun yang tertarik untuk memahami dinamika manajemen SDM di era teknologi ini. Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0 adalah panduan komprehensif untuk mempersiapkan tenaga kerja dan organisasi menghadapi masa depan dunia kerja yang semakin didominasi oleh teknologi.

**DITERBITKAN OLEH
PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL**



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

