

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN DI ERA INDUSTRI 4.0

¹Suwandi, ²Rafli Satria Aji, ³Rian Gunawan, ⁴Siti Hamidah

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: 1suwandi@pelitabangsa.ac.id , 2raflisatiaaji@gmail.com , 3riangunawan0504@gmail.com , 4deyhmidah.92@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan di era Industri 4.0. Era ini ditandai oleh perubahan dramatis dalam industri yang didorong oleh integrasi teknologi digital ke dalam lingkungan kerja. Fokus utama dalam artikel ini adalah bagaimana organisasi dapat merancang strategi pengembangan potensi SDM yang adaptif dan inovatif, memungkinkan karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah dengan Analisis deskriptif mengedepankan penguraian data-data yang didapat dengan cara melalui studi kepustakaan yang berasal dari buku, riset, dan jurnal-jurnal mutakhir yang selanjutnya di formulasikan untuk di analisis sehingga membentuk suatu hasil penelitian yang valid. Implikasi praktis dari strategi pengembangan potensi SDM dalam Industri 4.0 adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, motivasi karyawan, dan peningkatan kinerja dalam kompetisi bisnis yang semakin kompleks.

Kata Kunci: Industri 4.0, Peningkatan Kinerja Perusahaan, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no
871.873.997

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang sangat beragam secara budaya dan meskipun Indonesia dikenal sebagai negara yang kaya, namun masih sangat sedikit sumber daya manusia di bidang pendidikan. Pendidikan di Indonesia merupakan aspek yang sangat penting mengingat belum mampu menandingi pendidikan negara-negara maju. Oleh karena itu, pendidikan yang ada di Indonesia saat ini memerlukan evaluasi dan perbaikan yang sistematis.

Dampak globalisasi yang semakin meningkat tidak dapat dihindari perusahaan. Pertumbuhan industri manufaktur tidak bisa dilepaskan dari industri makanan dan minuman sebagai penopang utama. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki program pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya berfokus pada tujuan bisnis semata, tetapi juga pada pertumbuhan yang berkelanjutan. Pertumbuhan yang berkelanjutan di era industri 4.0 jelas berbeda dengan era sebelumnya.

Di zaman Industri 4.0, generasi milenial, yaitu kelompok pekerja berusia 18 hingga 30 tahun, membanjiri pasar tenaga kerja. Generasi ini dikenal dengan keterkaitannya dengan perkembangan teknologi. Namun, mendorong generasi milenial ini agar dapat berkontribusi secara optimal dalam sebuah organisasi bukanlah tugas yang mudah. Karyawan milenial yang memiliki keterlibatan emosional dan perilaku yang kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Revolusi industri merupakan perubahan cara hidup dan proses kerja manusia secara fundamental, dimana dengan kemajuan teknologi informasi dapat mengintegrasikan dalam dunia kehidupan dengan digital yang dapat memberikan dampak bagi seluruh disiplin ilmu. Dengan perkembangan teknologi informasi yang berkembang secara pesat mengalami terobosan diantaranya di bidang artificial intellegent, dimana teknologi komputer suatu disiplin ilmu yang mengadopsi keahlian seseorang ke dalam suatu aplikasi yang berbasis teknologi dan melahirkan teknologi informasi dan proses produksi yang dikendalikan secara otomatis. Dengan lahirnya teknologi digital saat ini pada revolusi industri 4.0 berdampak terhadap kehidupan manusia di seluruh dunia.

Dampak globalisasi yang semakin meningkat tidak dapat dihindari, yang menjadi tantangan bagi perusahaan di Indonesia yang semakin besar dan kompleks. Tantangan ini menuntut pemutakhiran sistem perusahaan agar tidak ketinggalan zaman dan dapat bersaing dengan negara lain. Beberapa faktor yang menjadi alasan yang mendasari adalah karyawan tidak mahir dalam belajar pelajarannya. Mengembangkan keterampilan untuk menjadi semakin mahir di bidang tersebut merupakan sangat penting bagi sumber daya manusia bukanlah hal baru, dan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan di semua perusahaan dalam menghadapi tantangan masa depan.

Oleh karena itu, dalam menghadapi tantangan di era revolusi industri 4.0 perusahaan mencari tenaga kerja berkualitas bukanlah proses instan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk berupaya secara maksimal guna mendapatkan SDM yang memenuhi standar yang dibutuhkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah pengelolaan SDM dengan harapan dapat mencapai produktivitas yang tinggi, baik bagi organisasi maupun perusahaan itu sendiri. Melalui pengembangan dan pengelolaan SDM yang efektif, karyawan dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Tidak dapat diabaikan bahwa dunia global saat ini berada di era revolusi industri 4.0, yang mengharuskan manusia untuk beroperasi dengan sangat cepat dengan memanfaatkan teknologi informasi yang canggih. Sayangnya, banyak organisasi dan perusahaan yang kurang memperhatikan manajemen SDM. Padahal, kinerja SDM memiliki peran yang signifikan dalam kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja organisasi, baik yang positif maupun negatif, sangat dipengaruhi oleh cara manajemen SDM dijalankan.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif mengedepankan penguraian data-data yang didapat dengan cara melalui studi kepustakaan yang berasal dari buku, riset, dan jurnal-jurnal mutakhir yang selanjutnya diformulasikan untuk dianalisis sehingga membentuk suatu hasil penelitian yang valid. Dengan menggunakan metode analisis deskriptif diharapkan dapat menggambarkan dan menganalisis data yang diperoleh secara lebih sistematis dan juga terinci.

Untuk memungkinkan interpretasi fenomena yang ada melalui hasil penelitian, diperlukan pendekatan yang menerapkan teknik analisis, khususnya pendekatan penalaran kritis. Hasil analisis data akan diinterpretasikan dengan cermat untuk menjawab pertanyaan penelitian. Interpretasi akan berfokus pada menjelaskan karakteristik atau pola yang ditemukan dalam data dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Revolusi industri 4.0 menggambarkan perkembangan teknologi yang dimulai dengan perubahan signifikan dalam cara kerja manusia, terutama dalam sektor industri. Era ini menyaksikan integrasi teknologi mesin di hampir setiap aspek lingkungan kerja manusia. Meskipun mempermudah pekerjaan manusia secara umum, revolusi industri 4.0 menekankan perlunya Sumber Daya Manusia (SDM) untuk terus mengembangkan keterampilan dan keahliannya guna menghadapi persaingan global yang berkembang dengan cepat.

Di Indonesia, perkembangan teknologi menjadi pendorong utama bagi pertumbuhan industri saat ini. Industri 4.0 melibatkan penggabungan antara industri konvensional dengan teknologi digital dan internet untuk mengubah cara produksi dalam berbagai sektor industri. Revolusi Industri 4.0 adalah tahap ekonomi digital yang memungkinkan interaksi dan komunikasi real-time antar pihak secara global menggunakan teknologi informasi seperti internet, Sistem Fisik Terintegrasi (CPS), Internet of Things (IoT), dan Sistem Operasi Internet (IoS) guna mendorong inovasi yang lebih efisien dan efektif.

Kemampuan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia telah menjadi keharusan bagi perusahaan dengan teknologi canggih saat ini untuk memilih karyawan potensial yang memenuhi kriteria subjektif dan objektif. Hal ini diperlukan agar tindakan yang diambil memiliki dampak yang signifikan. Setiap harinya, pekerja juga harus mampu mengeksplorasi kemampuan mereka. Adapun infrastruktur internal organisasi dapat ditingkatkan dan diperluas agar sesuai dengan perkembangan sumber daya manusia yang tersedia.

Perusahaan perlu untuk melakukan pengoptimalan segala potensi sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang berada di garis depan teknologi saat ini agar dapat menetapkan kriteria subjektif dan objektif dalam pencarian karyawan potensial. Hal ini diperlukan agar tindakan yang dilakukan memiliki dampak yang signifikan, terutama dalam menjalankan proyek setiap hari. Selain itu, sistem fasilitas dan infrastruktur internal perusahaan dapat terus ditingkatkan dan diperluas agar dapat berkembang sejalan dengan perkembangan sumber daya manusia yang tersedia. Kinerja pada dasarnya didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2002) sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh para pekerja yang berdampak pada sejauh mana kontribusi karyawan terhadap bisnis.

Menurut Mathis dan Jackson(2002), kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja, yang berdampak pada kontribusi karyawan terhadap bisnis. Itulah sebabnya dampak dari kemajuan teknologi dalam Revolusi Industri 4.0 terhadap kinerja perusahaan menjadi semakin penting. Di era industri 4.0 yang penuh dengan perubahan teknologi, strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi krusial untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Perubahan yang cepat dalam teknologi membutuhkan perusahaan untuk menyesuaikan strategi SDM-nya agar mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dari era ini.

Goyal (2014) menyebutkan bahwa budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam setiap organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat membantu kesuksesan dan kepuasan dalam organisasi dan pekerjaan. Selain itu, budaya dan iklim perusahaan berkaitan erat dengan nilai yang harus ditanamkan, dimana dengan menggunakan model Adhocracy, penanaman semangat untuk bertumbuh (Growth), berusaha untuk bekerja lebih baik (Stimulation), memiliki kemampuan untuk melihat dan melakukan dengan pendekatan berbeda (Variety) dan mandiri dalam berusaha (Autonomy) menjadi kunci utama dalam menciptakan perilaku karyawan yang berani mengambil resiko, kreatif, dan cepat dalam beradaptasi.

Ketiga poin ini yang menjadi faktor yang harus dimiliki dan direspon oleh perusahaan dalam rangka mengakomodasi karyawan yang multi-generation dalam mendapatkan profit dan mencapai objektif jangka panjang. Sehubungan dengan era 4.0 yang identik dengan perkembangan teknologi dan kecepatan, kreatif dan cepat beradaptasi, termasuk berani mengambil resiko akan menciptakan semangat inovatif yang menjadi faktor pembeda (Differentiator) yang membuat perusahaan dan organisasi unggul dalam kompetisi dan keberlangsungan.

Sebagian besar pekerja terdiri dari generasi milenial, yang, ketika bergabung dengan generasi yang lebih senior, menciptakan tantangan manajemen multi-generasi bagi perusahaan karena perbedaan gaya dan pendekatan kerja. Generasi milenial sering dikaitkan dengan teknologi dan kecepatan, sementara generasi lain seperti generasi X cenderung mengikuti SOP dan prosedur yang lebih kaku. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era industri 4.0 harus disertai dengan strategi yang sesuai untuk memastikan keputusan yang tepat dalam mencapai tujuan organisasi. Persaingan semakin ketat, sehingga kebutuhan akan SDM berkualitas yang mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan menjadi sangat penting. Kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan dengan nilai-nilai yang mendorong motivasi dan penampilan terbaik dari mereka menjadi fokus utama untuk mencapai Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan.

Adapun Tantangan dan kesempatan yang timbul dari era revolusi industri 4.0 dalam mengelola kinerja karyawan dapat diatasi melalui pelatihan, dengan tujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang unggul, terampil, profesional, dan berkompeten. Menurut Aslam (2015), organisasi dihadapkan pada sejumlah tantangan dalam menanggapi perubahan teknologi baru, yang meliputi:

1. Perlu meningkatkan keterampilan dan kebiasaan kerja karyawan.
2. Adanya pengurangan posisi pekerjaan pada tingkat hierarki rendah dan manajerial.
3. Hierarki berkurang, lebih fokus pada kerjasama dan kolaborasi.
4. Kehidupan kerja pada era revolusi industri 4.0 didominasi oleh upaya mandiri untuk mencapai hasil karier yang dipersonalisasi dan dihargai secara pribadi.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dimulai dari penyusunan sistem kerja yang mampu mendukung pencapaian kinerja optimal. Tanda-tanda dari sebuah sistem kerja yang unggul adalah pengembangan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, penetapan kebijakan remunerasi dan manajemen kinerja, serta pemberian motivasi kepada karyawan (Armstrong, 2008).

Strategi pengembangan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang perlu dilakukan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 tidak sekadar mencakup pelatihan, pendidikan, pengembangan, rekrutmen, perubahan sistem, pemberian kesempatan, dan penghargaan. Selain itu, SDM juga harus mampu meningkatkan kreativitas serta mengubah pola pikir dari yang tetap menjadi berkembang, sehingga mereka siap untuk beradaptasi dan berevolusi sejalan dengan perkembangan teknologi yang pesat. Hal ini akan menciptakan SDM yang unggul, kreatif, inovatif, serta adaptif terhadap revolusi industri 4.0. Sehingga, karyawan dapat terus mengembangkan diri dalam pengembangan dan pengelolaan SDM dan memperoleh penguasaan atas teknologi digital.

Strategi pengembangan dan pengelolaan SDM yang berorientasi pada meningkatkan performa perusahaan dapat dianalisis melalui model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*). Setiap individu karyawan mampu memberikan kontribusi kinerja jika memiliki tiga komponen, yaitu (Armstrong dan Brown, 2019):

1. Kemampuan (Ability), merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang dimiliki.
2. Motivasi (Motivation), mengacu pada dorongan internal atau tanggung jawab yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi.
3. Kesempatan (Opportunity), mencakup struktur pekerjaan dan lingkungan yang mendukung serta memberikan ruang bagi individu untuk mengekspresikan diri.

Strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan berkelanjutan di era Industri 4.0 merupakan landasan penting bagi kesuksesan organisasi. Era Industri 4.0 menandai perubahan besar dalam cara bisnis dijalankan, didorong oleh integrasi teknologi digital yang mendalam ke dalam proses kerja. Di tengah perubahan ini, strategi pengelolaan SDM menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pengelolaan SDM dalam era Industri 4.0 mendorong organisasi untuk fokus pada adaptasi dan inovasi. Teknologi yang terus berkembang memicu kebutuhan akan SDM yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Organisasi harus memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mereka mampu menggunakan teknologi terbaru dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan.

Selanjutnya, strategi pengelolaan SDM dalam Industri 4.0 mendorong adopsi sistem yang menggabungkan fleksibilitas dan efisiensi. Fokus pada fleksibilitas berarti organisasi harus mengakomodasi model kerja yang lebih dinamis, seperti bekerja jarak jauh, sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien dalam lingkungan yang berubah-ubah. Pentingnya efisiensi juga mendorong penggunaan teknologi untuk mengotomatisasi tugas rutin, memungkinkan fokus pada pekerjaan yang lebih strategis.

Selain itu, era Industri 4.0 menekankan pentingnya peningkatan pengalaman karyawan. Organisasi yang sukses memperhatikan pengalaman karyawan yang memungkinkan mereka berpartisipasi aktif dalam keputusan, memberikan umpan balik, dan memperoleh dukungan yang diperlukan. Pengelolaan SDM yang berfokus pada pengalaman karyawan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mempercepat inovasi, dan memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.

Tak kalah pentingnya, strategi pengelolaan SDM di era Industri 4.0 melibatkan penerapan pendekatan data-driven. Penggunaan analitik data memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi tren, meramalkan kebutuhan SDM di masa depan, serta mengukur kinerja dengan lebih tepat. Dengan data yang tersedia, keputusan tentang pengembangan, rekrutmen, penggajian, dan pengembangan karir dapat dilakukan secara lebih tepat.

Terkait dengan hal ini, peluang pengelolaan SDM di era Industri 4.0 juga mencakup implementasi kecerdasan buatan (AI) dan teknologi lainnya. Penggunaan AI dalam proses rekrutmen, manajemen kinerja, dan pengembangan karyawan memungkinkan pengelolaan yang lebih efisien dan terstruktur. Pengelolaan SDM dalam era Industri 4.0 memerlukan adaptasi, fleksibilitas, peningkatan pengalaman karyawan, pendekatan data-driven, serta pemanfaatan teknologi canggih. Dengan fokus pada aspek-aspek ini, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Evaluasi kinerja saat ini merupakan periode krusial bagi perusahaan di tengah perubahan yang terus menerus. Upaya yang diperlukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital menjadi tantangan yang signifikan. Organisasi harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap keberagaman karakteristik karyawan

dari berbagai generasi, serta membangun model komunikasi yang efektif diantara generasi-generasi tersebut. Hal ini memerlukan pemanfaatan teknologidan penguasaan terhadap alat-alat yang mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pada akhirnya, sinergi antara semua elemen menjadi kunci untuk memastikan arah organisasi sejalan dengan visi dan misi yang ditetapkan. Tujuan tersebut harus memperhatikan isu-isu yang berpotensi mengganggu kelangsungan organisasi, sambil memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada. Tujuan tersebut perlu tercapai dengan keseimbangan yang baik tanpa mengabaikan aspek kemanusiaan, karena manusia tetap menjadi elemen kunci yang harus dihargai di dalam organisasi.

KESIMPULAN

Era Industri 4.0 memperlihatkantransformasi besar dalamcara organisasi beroperasi, memunculkan tuntutan baru dalam mengelola SDM. Organisasi harus tetap berfokus pada inovasi dan adaptasi terhadap perubahan teknologi yang terus berkembang, sambil mendorong fleksibilitas dalam struktur kerja..

Tidak hanya menghadapi perubahan teknologi, tetapi pengelolaan SDM juga harus mempertimbangkan pengalaman karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memotivasi, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal merupakan elemen penting dalam strategi pengelolaan SDM yang efektif. Sehingga, pada akhirnya, strategi pengelolaan SDM dalam Industri 4.0 membawa implikasi bahwa penekanan pada adaptasi, fleksibilitas, pengalaman karyawan yang optimal, dan penggunaan teknologi canggih akan memainkan peran kunci dalam menjaga daya saing organisasi di era yang terus berkembang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Fauzi, A., Indriyanah, A., Nabila, E. P., & Maidani, M. (2023). Pengaruh Keamanan Informasi dan Perkembangan Teknologi di Era Revolusi 4.0 Terhadap Kinerja Perusahaan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multi disiplin*, 2(1), 50-57.
- Anggreani, T. F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*,2(5), 619-629.
- Aslam, Ayesha, Ghaffar, A., Talha, T., & Mushtaq, H. (2015). Impact of compensation and reward system on the performance of anorganization: anempirical study on banking sector of pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4 (08), 319–325.
- Dara, Sawitri. (2019). Revolusi Industri 4.0: Big Data Menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0. vol. 4 (3), 1-9.
- Hasibuan, Bey Nurul Abidin. 2022. Strategi Pengembangan KualitasSumber Daya Manusia (SDM) Generasi Milenial Dan Generasi Z Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, [S.l.], v.1,n.1,p.31-36, feb.2022.
- Hermawati, Adya & Nasarudin. (2016), Efek Mediasi Quality Of Work Life, Keterlibatan Pekerjaan, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pengaruh Trans global Leadership Terhadap Kinerja Karyawan, *Kemenristek Dikti Skim Penelitian Fundamental*
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dandampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan EkonomiAsia*, 12(1), 23-31.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi

- Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 1(3),280-288.
- Loke, J. C. F. 2001. "Leadership Behaviours: Effectson Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment." Journal of Nursing Management. Vol . 9. No. 4, pp. 191-205
- Premana, A., Fitralisma, G., Yulianto, A., Zaman, M. B., & Wiryo, M.A. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Pertumbuhan Ekonomi Dalam Era Disrupsi 4.0. Journal of Economics and Management (JECMA), 2(2), 1-6.
- Permana, A. S., & Wildan, M. A. (2021). Analisis SWOTsebagai Strategi Pengembangan SDM (Studi pada Karyawan UD. Rembulan Printing). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM), 1(2).
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti, N. (2021). Revolusi industri 4.0: Peran teknologi dalam eksistensi penguasaan bisnis dan implementasinya. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, 9(2), 91-9.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 8(2), 223-232.
- Sudiantini, D., Atmaja, S., & Siregar, W. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber daya Manusia Strategi Dan Manajemen Transformasi Terhadap Keunggulan Bersaing. Musytari Neraca Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, 1(1), 40-50.
- Yusnanto, T., Mustofa, K., Machmudi, M.A., & Wahyudiono, S. (2021). Tantangan Fenomena Keamanan Informasi Pasca Era Revolusi Industri 5.0. Transformasi, 1.