

TINJAUAN STRATEGI TERKINI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: INOVASI DAN TANTANGAN DI ERA DIGITAL

Anang Helmi¹, Angga Yudha Pratama², Meisya Azizah³, Pamela dharma setya⁴, Hendra Riofita⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau

Email: ananghelmi29@gmail.com , anggayudha266@gmail.com, meisya01234@gmail.com, pameladharmasetyapku@gmail.com, hendra.riofita@uinsuska.ac.id

Abstract

This review raises the topic of current strategies in human resource management (HR) with a focus on innovation and challenges in the digital era. This research aims to investigate how organizations adapt their HR strategies in the face of dynamic changes in the digital landscape. Innovations in the field of information and communication technology have changed the way companies operate, including HR management. In this context, this research explores various innovative approaches in HR management, such as the use of smart technology, data analysis, and employee development strategies that are responsive to change. However, along with innovation, there are challenges that need to be overcome, such as the uncertainty of technological change, data security, and the psychosocial impact on employees. Through an in-depth analysis of related literature, this review provides in-depth insights into how organizations can optimize their HR strategies to respond to the dynamics of the digital era, while addressing emerging challenges. The practical implications of these findings can help organizational leaders and HR professionals to develop sustainable and adaptive approaches to managing human resources amidst the ever-evolving digital era.

Tinjauan ini mengangkat topik strategi terkini dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan fokus pada inovasi dan tantangan di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana organisasi mengadaptasi strategi SDM mereka dalam menghadapi perubahan lanskap digital yang dinamis. Inovasi di bidang teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara perusahaan beroperasi, termasuk dalam pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, penelitian ini mengeksplorasi berbagai pendekatan inovatif dalam manajemen SDM, seperti penggunaan teknologi cerdas, analisis data, dan strategi pengembangan karyawan yang responsif terhadap perubahan. Namun, bersamaan dengan inovasi, terdapat tantangan yang perlu diatasi, seperti ketidakpastian perubahan teknologi, keamanan data, dan dampak psikososial pada karyawan. Melalui analisis mendalam terhadap literatur terkait, tinjauan ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan strategi SDM mereka untuk merespon dinamika era digital, sambil mengatasi tantangan yang muncul. Implikasi praktis dari temuan ini dapat membantu pemimpin organisasi dan profesional SDM untuk mengembangkan pendekatan yang

berkelanjutan dan adaptif dalam mengelola sumber daya manusia di tengah era digital yang terus berkembang.

Keywords

HR Management Strategy, Innovation, Challenges in the Digital Era.

Strategi Manajemen SDM, Inovasi, Tantangan di Era Digital.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi unsur kritis dalam kesuksesan organisasi di era kontemporer, khususnya di tengah dinamika perubahan yang cepat dan transformasi digital. Perubahan ini memaksa organisasi untuk mengadopsi strategi baru dan inovasi dalam mengelola SDM guna menjawab tuntutan zaman. Tinjauan strategis terkini daam manajemen SDM menjadi penting sebagai respons terhadap perubahan ini, menggali peluang inovasi dan menghadapi tantangan yang muncul di era digital.

Dalam konteks ini, jurnal ini bertujuan untuk melakukan tinjauan mendalam terhadap strategi-strategi terkini yang diterapkan dalam manajemen SDM, khususnya fokus pada inovasi dan tantangan yang dihadapi di tengah era

digital. Perubahan teknologi yang pesat, globalisasi, dan dinamika pasar kerja memerlukan pendekatan yang lebih canggih dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang tren terkini dan strategi-strategi yang efektif menjadi krusial dalam merespon dengan cepat terhadap perubahan lingkungan.

Artikel ini mengusung pandangan holistik terhadap isu-isu kunci dalam manajemen SDM, dengan fokus khusus pada bagaimana inovasi dapat menjadi pendorong utama untuk mencapai keunggulan kompetitif. Seiring dengan itu, tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengimplementasikan strategi-strategi baru ini juga menjadi pokok bahasan yang yang signifikan.

Keterlibatan teknologi digital, perubahan dalam ekspektasi karyawan, dan pergeseran paradigma dalam manajemen kinerja adalah beberapa aspek yang akan dianalisis secara mendalam.

Melalui kajian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam bagi praktisi manajemen SDM, akademisi, dan pembuat kebijakan untuk mengembangkan pendekatan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan dinamika SDM di era digital ini. Dengan demikian, jurnal ini berkontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan manajemen SDM mereka untuk mencapai keberhasilan jangka panjang di tengah perubahan yang terus-menerus.

TINJAU PUSTAKA

Manajemen Era Digitalisasi

Manajemen sumber daya manusia sendiri harus mengembangkan keterampilan digital dan kemampuan beradaptasi mereka. Penelitian ini lebih lanjut diperlukan untuk menguji bagaimana dan sejauh mana variabel

pekerjaan dan organisasi mempengaruhi fungsi SDM untuk memperdalam pemahaman kita tentang peran ini. Penting untuk melakukan penyelidikan empiris yang lebih menyeluruh terhadap implikasi etis dari penggunaan teknologi digital untuk mengakses, menyimpan, dan menggunakan data karyawan. Manajer Sumber Daya Manusia di era digitalisasi dan dampak perubahan teknologi terhadap praktik SDM. Manajer SDM perlu beradaptasi dengan perubahan ini dan memainkan peran baru dalam mengelola karyawan digital. Kemajuan teknologi telah membawa perubahan dalam peran manajer SDM, dengan adanya generasi baru karyawan yang memiliki kualifikasi digital yang lebih tinggi dan kebutuhan yang berbeda. Manajer SDM harus mengubah strategi dan aktivitasnya untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan digital ini. Teknologi digital juga telah mempengaruhi cara pekerjaan diorganisasi, dengan banyak pekerjaan yang telah didigitalkan. Manajer SDM perlu mengembangkan keterampilan baru

dalam memperoleh, memproses, dan menggunakan informasi secara sistematis. Manajemen di era digital mengacu pada pengelolaan organisasi dan Sumber Daya Manajemen dengan memanfaatkan teknologi digital. Hal ini melibatkan penggunaan alat dan sistem digital untuk mengoptimalkan proses bisnis, komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan. Manajemen di era digital juga melibatkan penggunaan data dan analisis untuk menginformasikan keputusan strategi dan operasional.

Perkembangan SDM

Perkembangan SDM di era digitalisasi telah menjadi fokus perhatian banyak perusahaan. Globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia kerja, termasuk dalam hal pengelolaan SDM. Strategi pengembangan kompetensi SDM di era digital menjadi penting untuk menghadapi tantangan globalisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja karyawan. Selain itu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan juga

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Di era globalisasi, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan SDM agar dapat bersaing secara global. Perkembangan SDM di era digitalisasi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Digitalisasi juga membawa dampak besar dalam dunia tempat tinggal dan bekerja. Pemimpin yang sukses dalam menghadapi gangguan, inovasi, dan persaingan yang terjadi pada saat ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengubah pola pikir dan budaya menuju digitalisasi agar dapat beradaptasi dengan dunia digital. Pengembangan SDM juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam sebuah penelitian di temukan bahwa pengembangan SDM berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, kinerjanya cenderung lebih baik dari pada mereka yang berpendidikan rendah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik melalui proses rekrutmen, penilaian, dan pelatihan

dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

Peran Kemajuan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Kemajuan teknologi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teknologi digital juga memfasilitasi pemrosesan dan penanganan data yang lebih baik melalui platform sosial yang didedikasikan untuk manajemen SDM. Selain itu, teknologi digital juga memberikan alat dan aplikasi yang tepat bagi manajer untuk memotivasi dan memberdayakan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teknologi memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Investasi teknologi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja manufaktur. Mereka menemukan bahwa perusahaan yang melakukan investasi teknologi yang signifikan memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas, kualitas dan fleksibilitas produksi. Selain itu, inovasi teknologi dan organisasi memiliki dampak

positif terhadap kinerja perusahaan. Mereka menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan inovasi teknologi dan organisasi memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas, efisiensi dan profitabilitas. Dengan memanfaatkan teknologi, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Misalnya, penggunaan perangkat lunak atau aplikasi yang mempermudah tugas-tugas administratif atau pengelolaan proyek dapat membantu karyawan dalam mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang dimiliki. Selain itu, teknologi juga dapat meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas kerja. Dengan adanya kemajuan teknologi karyawan dapat bekerja dari jarak yang jauh atau melakukan tugas-tugasnya di luar kantor. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Strategi Manajemen Pada Kemajuan Teknologi Dalam Perkembangan Industri 4.0

Suatu perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan karakteristik generasi milenial yang memiliki prospek karir yang berbeda-beda. Perusahaan harus mampu menunjukkan kreativitas dan kegagalan dalam mengelola individu-individu dengan karakteristik tersebut. Pengembangan kapasitas diri perlu dilakukan melalui sistem pengembangan yang baik dan mampu merangkul berbagai elemen manusia dan kompetensinya. Strategi manajemen dalam Industri 4.0 menekankan penggunaan teknologi digital dan transformasi digital dalam semua aspek bisnis. Pengembangan kompetensi SDM menjadi penting, dengan pelatihan karyawan dalam keterampilan digital dan adaptasi terhadap perubahan. Kolaborasi dengan perusahaan teknologi untuk inovasi, serta fokus pada keamanan cyber, dengan penggunaan teknologi keamanan yang tinggi adalah kunci strategi. Inovasi produk didukung oleh teknologi seperti big data dan kecerdasan buatan, memungkinkan perusahaan memenuhi tuntutan pelanggan dan tetap bisa bersaing dalam industri 4.0 yang dinamis. Salah

satu strategi yang relevan adalah manajemen SDM berbasis kompetensi.

Manajer SDM juga berperan sebagai penentu posisi strategi, agen perubahan dan pemimpin teknologi. Dalam menghadapi era digital, manajer SDM juga perlu memperhatikan keberagaman, integrasi kehidupan kerja dan mempertahankan karyawan bertalenta digital. Oleh karena itu, diperlukan strategi SDM baru yang dapat memfasilitasi hal-hal tersebut. Mengimplementasikan strategi manajemen SDM di era digital, perusahaan juga perlu memperhatikan keterampilan digital yang dimiliki oleh manajer SDM. Dalam menghadapi perubahan yang disebabkan oleh industri 4.0, perusahaan juga perlu memastikan SDM yang dimiliki mampu bersaing dengan perusahaan lain.

METODE

Tinjauan sistematis adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi, mengidentifikasi, menganalisis seluruh hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dan relevan dengan topik tertentu, penelitian tertentu

ataupun dengan penelitian terkini yang menjadi perhatian. Fakta-fakta yang disajikan bersifat komprehensif dan seimbang dengan tinjauan sistematis digunakan untuk mensintesis temuan penelitian yang relevan. Tinjauan literatur sistematis mencakup langkah-langkah sebagai berikut: Merumuskan pertanyaan penelitian, melakukan pencarian tinjauan literatur secara sistematis, menyaring dan memilih artikel penelitian yang sesuai, melakukan analisis dengan sintesis temuan kualitatif, menerapkan pengendalian kualitas, menyiapkan laporan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Manajemen SDM terhadap digitalisasi

Peran manajemen SDM dalam era digital sangat penting dalam mendorong transformasi digital di perusahaan. Manajer SDM perlu bertindak sebagai penentu posisi strategis, pendukung teknologi dan agen perubahan. Mereka harus memiliki pengetahuan tentang konteks bisnis dan faktor eksternal, serta keterampilan dalam mengakses,

menganalisis, menilai, dan berbagi informasi menggunakan teknologi informasi yang baru. Selain itu, manajer SDM juga perlu memperoleh keterampilan digital dan meningkatkan ketangkasan digital mereka untuk menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh digitalisasi. Manajemen SDM harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital dengan baik. Manajemen SDM juga harus memimpin perubahan budaya dan mindset di sebuah organisasi agar dapat beradaptasi dengan suatu perubahan teknologi yang terjadi. Dalam mengimplementasikan strategi manajemen SDM perusahaan juga perlu memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir. Dengan mengelola SDM secara efektif dalam konteks digitalisasi, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan menghadapi tantangan yang ditimbulkan

oleh perubahan teknologi. Manajemen SDM harus mampu mengidentifikasi kebutuhan teknologi yang dibutuhkan, merekrut dan mengembangkan karyawan dengan kompetensi digital, serta mengelola perubahan organisasi yang terjadi akibat digitalisasi. Adanya peran yang kuat dari manajemen SDM, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif.

Perkembangan Teknologi Kognitif Sebagai Inovasi bagi Karyawan

Teknologi Kognitif berkembang telah menciptakan identitas yang baru bagi Karyawan, di mana pun mereka harus bisa beradaptasi dengan kemampuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk bekerja dengan kemajuan teknologi yang cerdas. Karyawan tidak hanya memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang teknologi kognitif, tetapi karyawan juga harus mampu untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan sistem dan algoritma yang semakin cerdas. Ini menuntut karyawan untuk terus mengembangkan

kemampuan kognitif mereka, seperti kemampuan berpikir analitis, kreativitas dan pemecahan masalah agar tetap relevan dan bisa bersaing di era digital. Teknologi kognitif, seperti kecerdasan buatan (AI) dan otomasi proses robotik (RPA) telah mengubah cara kerja dan tuntutan pekerjaan. Karyawan tidak hanya diharapkan memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk berinteraksi dengan teknologi kognitif dan memanfaatkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini akan menciptakan kebutuhan akan peningkatan keterampilan dan penyesuaian diri bagi karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan kemajuan teknologi yang terus berkembang. Teknologi kognitif mengacu kepada kemampuan sistem komputer untuk memproses semua informasi seperti manusia, termasuk pengambilan keputusan, dan pembelajaran mesin. Untuk Karyawan memungkinkan bekerja sama dengan sistem komputer cerdas dan dapat memperluas kemampuan mereka dalam mengatasi tugas-tugas yang

kompleks dan membutuhkan pemikiran tingkat yang tinggi.

Tantangan Perusahaan Dalam Menangani Transformasi Digital

Transformasi digital adalah perubahan fundamental dalam cara perusahaan menggunakan teknologi, proses bisnis, dan model operasional untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan strategis mereka. Meskipun transformasi digital dapat memberikan banyak manfaat, namun perusahaan juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang perlu diatasi. Transformasi digital membawa perubahan mendalam dalam cara perusahaan beroperasi, dan mengelola SDM menjadi aspek kritis dalam proses ini. Berikut beberapa tantangan utama yang dihadapi perusahaan dalam menangani transformasi digital, khususnya terkait dengan manajemen SDM:

1) Perubahan Budaya Perusahaan

Karyawan mungkin mengalami ketidaknyamanan atau

kekhawatiran terkait perubahan yang dihasilkan oleh transformasi digital. Mereka mungkin merasa takut kehilangan pekerjaan atau kesulitan menyesuaikan diri dengan teknologi baru.

2) Resistensi Karyawan

Peningkatan keterampilan digital mungkin diperlukan dan tidak semua karyawan memiliki latar belakang teknologi yang sama. Menyediakan pelatihan dan dukungan yang cukup untuk meningkatkan keterampilan karyawan dapat menjadi tantangan. Ketidakjelasan atau kurangnya komunikasi tentang alasan dibalik transformasi digital dapat menyebabkan ketidakpastian di antara karyawan yang pada gilirannya dapat menghasilkan resistensi.

3) Keamanan Data

Dengan peningkatan penggunaan teknologi digital risiko keamanan data juga meningkat. Organisasi harus mengatasi ancaman keamanan *siber* dan memastikan bahwa data pelanggan dan perusahaan

terlindungi. Penerapan regulasi keamanan data dan privasi yang semakin ketat memerlukan perhatian khusus. Organisasi perlu memastikan kepatuhan mereka terhadap peraturan seperti GDPR (*General Data Protection Regulation*) atau peraturan setempat.

4) Manajemen Perubahan yang Efektif

Organisasi perlu memiliki strategi manajemen perubahan yang efektif untuk merencanakan, dan melibatkan karyawan dalam proses transformasi digital. Kurangnya pemahaman atau pendekatan yang kurang memandai dapat menghambat kesuksesan transformasi.

5) Integrasi Sistem dan Teknologi

Implementasi teknologi baru dan integrasi sistem yang kompleks dapat menjadi tantangan. Organisasi perlu memastikan bahwa sistem-sistem yang berbeda dapat beroperasi bersama dengan efisien.

Dalam menghadapi tantangan ini, penting bagi organisasi untuk

mengembangkan strategi holistik yang melibatkan karyawan, mengutamakan keamanan data, dan mengelola perubahan secara efektif agar transformasi digital dapat berhasil dan berkelanjutan.

Strategi Manajemen SDM Untuk Mampu Bersaing Ditengah Perkembangan Industri 4.0

Strategi manajemen SDM yang efektif menjadi kunci untuk mampu bersaing ditengah perkembangan industri 4.0. Perusahaan perlu fokus pada pengembangan keterampilan digital dan literasi teknologi baru bagi karyawan, serta memperkuat kolaborasi antara manusi dengan teknologi cerdas. Selain itu, perusahaan juga perlu menggunakan pendekatan yang proaktif dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja masa depan, seperti rekrutmen dan seleksi yang berbasis teknologi, pengembangan karyawan melalui pelatihan digital, dan manajemen kinerja yang adaptif. Dengan mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang sesuai dengan era industri 4.0 perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang

kompeten dan siap menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh revolusi digital. Untuk bersaing dalam era digitalisasi perusahaan memerlukan strategi manajemen SDM yang efektif, ini mencakup pengembangan keterampilan digital karyawan, seperti analitik data dan kecerdasan buatan melalui pelatihan. Kolaborasi dan keterlibatan karyawan harus ditingkatkan dengan membangun budaya kerja yang mendukungnya, memanfaatkan platform kolaborasi digital dan mempromosikan kepemimpinan inklusif. Fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga perlu diperhatikan. Penggunaan teknologi HRM, seperti sistem manajemen talenta dan analitik HR, dapat membantu mengelola SDM dengan lebih efisien. Penerapan strategi ini akan membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja Industri 4.0. Pendekatan manajemen di era digitalisasi melibatkan penggunaan teknologi digital dan data untuk mengoptimalkan proses bisnis, meningkatkan efisiensi, dan mencapai

keunggulan kompetitif. Manajer perlu mengadopsi pendekatan yang inovatif dan adaptif dalam mengelola SDM, mengintegrasikan teknologi dalam strategi bisnis dan memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Selain itu, manajer juga perlu memperhatikan perubahan dalam dinamika kerja, seperti kolaborasi virtual, pekerjaan jarak jauh dan fleksibilitas kerja.

KESIMPULAN

Keterampilan digital telah menjadi landasan penting dalam profil karyawan dan pentingnya pelatihan yang berfokus dalam memastikan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan zaman ini menjadi semakin jelas. Penggunaan teknologi dan analisis data telah merombak cara pengambilan keputusan manajemen SDM, menghasilkan keputusan yang lebih terinformasi dan obyektif.

Dalam mengelola Kompetensi SDM dalam era digital, strategi yang sesuai menjadi krusial dalam mengelola karyawan general milineal. Adanya perbedaan karakteristik kerja pada

generasi ini memerlukan pendekatan yang disesuaikan, memanfaatkan potensi dan kualifikasi mereka dengan bijak. Transformasi kompetensi SDM dari yang tradisional menjadi digital mengubah yang esensial dalam era digital. Manajer SDM harus memahami pergeseran ini dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan digital yang relevan. Namun, tantangan dalam mengadopsi teknologi yang baru dan mengintegrasikannya dalam praktik SDM tetap hadir. Dengan menggabungkan strategi yang bijak, pengembangan keterampilan, pemanfaatan teknologi dan perubahan budaya, manajemen SDM akan menjadi pilar utama bagi kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital yang terus-menerus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwy, M. Adenuddin SE., MM. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer SDM*. Sibatik Journal.
- Bahas, Mathilda Putri Russel & Yamit, Zulian. (2022). *Pengaruh Digitalisasi terhadap Praktik Organisasi dan Kinerja Operasi pada PT. IGP Internasional Yogyakarta*. Selektta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen.
- Chytiri, Alexandra-Paraskevi. (2019). Peran Manajer SDM di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis SPOUDAL*.
- Dolan, Ellen dkk. (2022). *Penerapan Manusia Berbasis Kompetensi Manajemen di Era Digital*. Journal Pandawan.
- Novita, Tiara ddk. (2023). *Pengaruh Pengembangan SDM dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Ekonomi.
- Perdana, Ariwan K. (2019). *Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital*. Jurnal Studi Pemuda.
- Rohida, Leni. (2018). *Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap*

*Kompetensi SDM. Jurnal
Manajemen Bisnis Indonesia.*

Sastra, Okta. (2023). *Pengembangan SDM
di Era Digital.*

Urika, SE., MM. (2022). *Analisis Strategi
Pengembangan Kompetensi
Manajemen SDM di Era Digital
Pada Pekerja Generasi Milenial.*