



Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi

Korri Juita Situmorang

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI Jakarta

Wilda Noveliana Tambunan

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI Jakarta

Sri Sundari

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI Jakarta

Marisi Pakpahan

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI Jakarta

Alamat: Jl.Pacuan Kuda Raya No.1, RT.1/RW.05, Kayu Putih, Kota Jakarta Timur

Korespondensi penulis: korrijuita@gmail.com

Abstract

In the era of globalization, human resource management (HRM) is faced with various important challenges due to the dynamic changes in the business environment. The aim of this research is to grasp the difficulties encountered by HR managers in organizations that operate on a global level. Qualitative method is employed by conducting in-depth interviews with HR managers from various industrial sectors. The findings indicate that the main challenges include cultural diversity, the need to adapt to new technology, and changes in employee expectations towards the work environment. Furthermore, the global competition to recruit and retain high-quality talent is becoming increasingly intense. This study demonstrates the need for a more inclusive and adaptive human resource management strategy to address the complexity and evolving dynamics of the global environment. It is hoped that this result can provide understanding for practitioners and academics in designing more effective policies on a global scale.

Keywords: *Human Resources Management, Globalization, Global Competition, Technology*

Abstrak

Di era globalisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) dihadapkan pada berbagai tantangan yang penting karena adanya perubahan yang dinamis dalam lingkungan bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah memahami hambatan yang dihadapi oleh manajer sumber daya manusia di perusahaan yang beroperasi secara global. Metode kualitatif dipakai dengan melakukan wawancara mendalam kepada manajer SDM dari berbagai sektor industri. Temuan menunjukkan bahwa hal utama yang menjadi tantangan meliputi keberagaman budaya, kebutuhan untuk beradaptasi dengan

Received Oktober 05, 2024; Revised Oktober 10, 2024; Accepted Oktober 23, 2024

**Corresponding author : korrijuita@gmail.com*

teknologi baru, dan perubahan ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja. Disamping itu, persaingan di tingkat global untuk merekrut dan mempertahankan talenta yang berkualitas semakin intensif. Studi ini menunjukkan bahwa diperlukan strategi manajemen SDM yang lebih inklusif dan adaptif untuk mengatasi kompleksitas dan dinamika global yang terus berkembang. Harapannya, hasil ini bisa memberikan pemahaman bagi praktisi dan akademisi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam skala global.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Globalisasi, Persaingan Global, Teknologi

LATAR BELAKANG

Era globalisasi telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan dinamika yang terus berubah. Globalisasi tidak hanya membuka pasar baru namun juga memperkenalkan tantangan baru yang kompleks dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). (Kunci, 2022) Dalam konteks ini, manajemen SDM menjadi semakin penting sebagai fungsi strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan kini beroperasi dalam lingkungan yang lebih beragam, di mana keberagaman budaya, nilai, dan norma semakin nyata. Hal ini menciptakan tantangan dalam hal komunikasi, kolaborasi, dan pengelolaan tim. Selain itu, persaingan global memaksa organisasi untuk tidak hanya menarik, tetapi juga mempertahankan talenta terbaik dari berbagai latar belakang. Di sisi lain, perkembangan teknologi yang cepat menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan yang relevan dan adaptif. Regulasi ketenagakerjaan yang bervariasi di setiap negara juga menjadi tantangan tersendiri. Perusahaan harus memastikan bahwa mereka mematuhi hukum lokal sambil tetap mempertahankan kebijakan yang konsisten di seluruh operasi global mereka. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur, dengan banyak karyawan mengalami tekanan untuk selalu terhubung dengan pekerjaan mereka. (Basuki, 2023)

Saat ini, organisasi tidak hanya bersaing di pasar domestik, tetapi juga di pasar internasional. Dalam situasi ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah-masalah yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia di era globalisasi. Oleh karena itu, masalah-masalah ini

membutuhkan pendekatan strategis dan inovatif dalam manajemen sumber daya manusia.(Amarullah et al., 2023) Sebuah organisasi yang mampu mengatasi tantangan ini dengan efisien tidak hanya akan meningkatkan daya saing mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan. Dengan menganalisis secara menyeluruh tantangan-tantangan tersebut, tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana manajemen SDM dapat beradaptasi dan berkembang dalam era globalisasi.(Silitonga, 2020)

Di samping itu, perkembangan teknologi yang cepat juga memunculkan tantangan yang signifikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah merubah cara kerja dan interaksi antar karyawan. Manajer SDM perlu memastikan bahwa para karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dalam memanfaatkan teknologi baru, serta mengatasi masalah-masalah terkait privasi dan keamanan data. Permintaan untuk memiliki keterampilan global juga semakin meningkat. (Mukhlis & Bahits, n.d.)Karyawan diharapkan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang pasar internasional dan dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah. Diperlukan investasi dalam pelatihan dan pengembangan yang kontinu. Oleh karena itu, manajemen SDM di era globalisasi menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Organisasi yang berhasil mengatasi tantangan ini tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Maka, para profesional SDM perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang isu-isu ini agar dapat merancang strategi yang efektif dalam menghadapi tantangan di masa mendatang.(Permana & Mumtaazy, 2021)

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan yang efektif

Dengan mempertimbangkan fase proses ini, yang dipengaruhi oleh kepribadian seorang pemimpin dalam hubungan manusiawi dengan anggota kelompoknya. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan akan berhasil jika fungsinya diterapkan dengan cara yang mendorong orang yang dipimpin untuk terlibat dalam pengambilan dan pelaksanaan keputusan. Karena itu, setiap ide dan inisiatif kepemimpinan yang baik harus dilanjutkan dan dimanfaatkan.(Rambe & Oktalisa, n.d.) Karena keduanya adalah

manusia, pemimpin dan atasan, melibatkan orang-orang. Kepemimpinan diperlukan untuk memperkuat dan mengembangkan pemimpin saat ini karena keterbatasan ini tidak dapat diatasi oleh manusia. Proses ini dapat dilihat dalam kegiatan kaderisasi, yang bermanfaat untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan lebih dari sekedar latihan rutin. Kepemimpinan yang efektif hanya dapat dicapai dengan menghormati hak asasi manusia.(Ambarwati et al., 2021)

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi

Di era globalisasi, organisasi harus memiliki kemampuan untuk bersaing di pasar global yang semakin kompetitif. Untuk menjaga keunggulan kompetitif dan beradaptasi dengan perubahan, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam proses seleksi dan rekrutmen. Perusahaan harus merekrut karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi agar dapat bersaing di pasar global. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk merancang strategi rekrutmen yang efektif.(Purba, 2021)

Peran utama manajemen sumber daya manusia dalam era globalisasi meliputi:

- a) **Penerimaan dan Pemilihan:** Perusahaan harus memiliki karyawan berkualitas tinggi untuk bersaing di pasar global. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membuat strategi rekrutmen yang efektif dan sistem seleksi yang objektif untuk menarik dan memilih karyawan yang sesuai.
- b) **Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Manajemen harus memastikan bahwa setiap karyawan harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi persaingan global. Ini termasuk perencanaan pengembangan karier, pelatihan, dan peningkatan keterampilan individu.
- c) **Manajemen Kinerja:** Agar dapat bersaing di pasar global, perusahaan harus fokus pada upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Manajemen sumber daya manusia sangat krusial untuk sasaran kinerja yang jelas, memberikan umpan balik yang membangun, serta mengatur penghargaan dan pencapaian para kinerja karyawan.
- d) **Manajemen Diversitas:** Di era globalisasi, orang dari berbagai latar belakang budaya, etnis, dan budaya masuk ke lingkungan kerja. Manajemen sumber daya manusia harus berhati-hati dalam mengatur keanekaragaman ini dan membangun budaya yang mendorong kerja sama dan pengertian satu sama lain di antara karyawan.

3. Tantangan dan peluang sumber daya manusia dalam era globalisasi:

Manajemen sumber daya manusia menghadapi banyak tantangan dan peluang di era globalisasi. Beberapa masalah penting termasuk:

- a) Saat persaingan global semakin ketat, organisasi harus bekerja keras untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik agar dapat bersaing secara efektif.
- b) Kemajuan Teknologi: Cara kerja dan interaksi karyawan telah dipengaruhi dengan cepat oleh kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi. Manajemen sumber daya manusia harus menggunakan teknologi yang tepat jika mereka ingin meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.
- c) Pergerakan Tenaga Kerja: Mobilitas tenaga kerja telah meningkat sebagai akibat dari globalisasi, yang mencakup migrasi pekerja lintas batas. Kebutuhan yang berbeda dari karyawan harus dipikirkan oleh manajemen sumber daya manusia, dan mereka harus membuat program penempatan yang efektif di seluruh dunia.
- d) Budaya organisasi harus diubah untuk menangani tantangan global. Manajemen sumber daya manusia harus membantu mengubah sikap dan tingkah laku karyawan melalui penerapan standar dan harapan baru.

4. Tantangan internal dan eksternal dalam manajemen sumber daya manusia.

Menciptakan organisasi yang lebih beragam akan membutuhkan manajemen yang lebih efisien, efektif, dan produktif di masa depan. Organisasi bergantung pada manajemen sumber daya manusia. Semua kebijakan dan prosedur manajemen SDM harus relevan dengan pencapaian berbagai tujuan. Departemen Sumber Daya Manusia organisasi atau perusahaan adalah sistem terbuka yang dapat dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia internasional dan hubungannya dengan pemerintah adalah dua dari banyak masalah terbesar yang dihadapi oleh manajer dan departemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menghadapi masalah yang berasal dari luar perusahaan.

5. Tantangan dalam penerapan teknologi di manajemen SDM

Teknologi telah mengalami banyak perubahan dalam dunia bisnis. Divisi SDM harus bersiap menghadapi tantangan besar dalam menyesuaikan strategi manajemen SDM mereka dengan perkembangan teknologi. Dalam memperkenalkan teknologi di bidang SDM, kita harus menyadari bahwa ada beberapa rintangan yang harus dihadapi dan diatasi.

- a) Penerimaan karyawan yang sangat berbakat. Proses perekrutan pegawai adalah tugas penting yang harus dilakukan oleh bagian SDM. Kehadiran pegawai baru yang tugas utamanya adalah menggantikan pekerja lama yang telah mencapai usia pensiun.
- b) Perlindungan data perusahaan. Area SDM mengandung banyak informasi penting bagi perusahaan. Contohnya adalah adanya informasi yang dapat diidentifikasi secara personal dan seharusnya hanya dapat diakses oleh orang-orang tertentu.
- c) Penilaian Berdasarkan Skala Numerik. Pada akhirnya, SDM juga perlu memiliki struktur Pengetahuan yang bisa membimbing suatu organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Pemanfaatan Teknologi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia telah memberikan dampak positif yang pantas untuk bersyukur. Inovasi di dunia Teknologi Informasi telah menyederhanakan aktivitas kerja dan tanggung jawab manusia. However, not all developments that have been achieved bring positive benefits. Salah satu konsekuensi dari perkembangan yang telah dicapai adalah timbulnya dampak negatif bagi manusia.

6. Metode meningkatkan kinerja perusahaan di era globalisasi

Strategi sumber daya manusia penting. Metode yang mengutamakan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Metode ini mencakup beberapa elemen berikut:

- a) Pengembangan kepemimpinan: Manajemen SDM harus meningkatkan kepemimpinan di semua tingkat organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Pengelolaan Pengetahuan: Manajemen SDM harus membuat sistem yang memungkinkan pengetahuan dan pengalaman didistribusikan.
- c) Menciptakan Budaya Organisasi yang Kolaboratif: Menciptakan budaya kerja yang mengutamakan kerjasama dan tim dapat membantu organisasi saat ini bekerja lebih baik di era globalisasi. Manajemen SDM harus membantu orang bekerja sama dan berkomunikasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis tantangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi. Secara khusus, penelitian

ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif untuk memahami pendekatan kualitatif. Metode ini bertujuan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan masalah yang akan diteliti. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menyelidiki perspektif dan pengalaman orang dalam situasi yang kompleks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dengan fokus pada pihak-pihak yang dituju untuk mencapai tujuan sebuah kelompok, organisasi, atau entitas. Agar dapat menjadi seorang pemimpin, seseorang harus menjalani pengembangan diri atau mendapatkan pendidikan, serta dapat memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini melibatkan keahlian dalam memotivasi dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai rencana demi kemajuan proyek dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Goleman 2002, kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain, membangun hubungan yang kokoh, serta mencapai tujuan bersama. Salah satu cara untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sehat dan produktif adalah dengan menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan dukungan yang memadai kepada anggota tim. (Deandlles Christover et al., 2023)

1. Mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam menetapkan tujuan perusahaan.
2. Membuat komunikasi yang saling berjalan dua arah
3. Sistem kerja yang dapat disesuaikan
4. Memberikan apresiasi kepada para karyawan
5. Selalu memperhatikan respons atau saran yang diberikan.

Mengelola Keberagaman Tenaga Kerja

Saat ini, semua negara telah memasuki era ekonomi pasar bebas di mana persaingan dan globalisasi mendominasi. Menjadi hal utama, maka penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompetitif tingginya menjadi suatu keharusan untuk organisasi atau perusahaan. Basis keunggulan kompetitif telah mengalami perubahan dari pendekatan tradisional ke pendekatan modern, yaitu aset berwujud dan tak berwujud seperti paten, merek dagang, hak cipta, keahlian,

pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh suatu organisasi kreativitas, inovasi, Kemampuan organisasi untuk beradaptasi, dan kemampuan strategis.

Kemampuan adaptasi dan kemampuan strategis adalah penting bagi suatu organisasi. Perubahan dalam cara berpikir telah memperkuat manajemen pengetahuan sebagai sumber daya kunci yang lebih kuat dalam upaya mencapai keunggulan dalam persaingan, baik untuk individu, unit, departemen, organisasi, maupun negara. Menurut (Silitonga, 2020) mereka menyatakan bahwa manajemen pengetahuan. adalah metode manajemen yang efektif dan memastikan karyawan dapat bekerja secara efisien dan produktif. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan akan disimpan dan dibagikan di tim, serta akan ditingkatkan ide dan kreasi baru. Menurut (Amarullah et al., 2023) Menekankan pentingnya fleksibilitas dan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dengan cepat. Organisasi yang fleksibel dapat membentuk tim-tim yang bekerja lintas fungsi yang dapat merespon dengan cepat terhadap perubahan pasar.

Teknologi sangat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk pembangunan. Perkembangan teknologi di era modern saat ini memberikan dampak besar terhadap kemudahan dan kelancaran dalam pengiriman informasi dan pengolahan data. Menjamin efisiensi dan kecepatan dalam proses tersebut sangat penting, terutama dalam hal kemudahan dan kecepatan dalam mentransmisikan informasi atau mengolah data di berbagai bidang, termasuk di bagian manajemen sumber daya manusia. Dengan tugas teknologi informasi yang melibatkan proses pengumpulan, pengambilan, pengelolaan, penyebaran, dan penyimpanan data, serta penyediaan informasi, hal ini dapat membantu dalam manajemen sumber daya manusia dengan lebih efektif, efisien, cepat, dan akurat. (Maulana, n.d.)

Proses Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja

Kemajuan teknologi tidak hanya membawa manfaat positif, tetapi juga menimbulkan dampak negatif dan tantangan bagi sejumlah bidang pekerjaan. Di masa yang akan datang, mungkin banyak pekerjaan yang akan digantikan oleh teknologi inovatif, seperti pekerja bank, petani tradisional, pengantar surat, telemarketing, dan lain-lain. Interaksi dan integrasi digital telah membawa perubahan dalam proses

rekrutmen dan penerimaan karyawan di bidang manajemen sumber daya manusia dan tenaga kerja. Pada masa kini, pendidikan dan proses rekrutmen umumnya telah beralih dari pertemuan langsung ke online.

Manajemen Keterampilan Global

Pelaksanaan dan pengaturan pekerjaan adalah bagian dari fungsi manajemen untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, seseorang yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain agar melakukan tindakan melalui kepemimpinan. Di dalam konteks lingkungan kerja organisasi, kemampuan manajemen sangatlah penting karena berbagai fungsi manajemen selalu diperlukan untuk menjaga produktivitas organisasi tetap efisien dan efektif. Kinerja organisasi hanya akan berhasil jika fungsi manajemen dijalankan dengan baik. SDM yang efektif akan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan membantu mencapai tujuan organisasi. Berbagai tantangan tersebut akan tetap ada di masa yang akan datang. Perkembangan Tenaga Kerja pada Saat Ini: (Mokobombang et al., 2023)

1. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan perubahan tersebut.
2. Kekurangan tenaga kerja dengan keterampilan memiliki skil, semakin banyak tenaga kerja yang terampil dibutuhkan, baik untuk melakukan tugas teknis maupun manajerial.
3. Fleksibilitas dalam pengembangan sistem desentralisasi organisasi mendahulukan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mengurangi jumlah pekerja tetap dan menambah pekerja kontrak.
4. Tantangan dalam restrukturisasi adalah upaya untuk mencocokkan struktur dan aktivitas organisasi.
5. Peningkatan kemampuan sumber daya manusia sangat penting untuk perkembangan organisasi dan bisnis yang kompetitif, sehingga organisasi dapat bersaing dengan baik.

Pikiran global

Masuk ke dalam lingkungan global perusahaan bisa membawa ke blue ocean. Hal ini karena persaingan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pertarungan di pasar lokal yang sudah penuh dengan banyak toko di berbagai negara, telah memainkan peran penting dalam ekspansi jaringan toko global di Jepang, Asia, dan Amerika

KESIMPULAN

Dalam era globalisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dihadapi dengan tantangan kompleks, seperti mengelola keberagaman budaya, perubahan teknologi, dan regulasi ketenagakerjaan yang bervariasi. Perusahaan perlu dapat menarik dan mempertahankan bakat-bakat dari seluruh dunia sambil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan dapat beradaptasi. Selain itu, Pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin mendapat pengakuan, sehingga diperlukan kebijakan fleksibel dan dukungan kesejahteraan bagi para karyawan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif harus fokus pada pengembangan keterampilan secara berkelanjutan dan inovasi dalam proses kerja. Dengan mengadopsi pendekatan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, perusahaan dapat mengatasi tantangan ini dan juga memanfaatkan peluang yang timbul dari globalisasi. Maka, manajemen sumber daya manusia yang efisien akan menjadi kunci untuk meraih keunggulan kompetitif di pasar global yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)*, 4, 479. <https://doi.org/10.31000/Sinamu.V4i1.7956>
- Ambarwati, D., Wibowo, U. B., Arsyadanti, H., & Susanti, S. (2021). Studi Literatur: Peran Inovasi Pendidikan Pada Pembelajaran Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 8(2).
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/Jim.V4i2.28606>
- Deandlles Christover, Aji Syarif Hidayattullah, & Indah Mawarni. (2023). Penerapan Konsep-Konsep Digitalisasi Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Desa Manunggal Jaya Kecamatan Tenggara Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal Of Research And Development On Public Policy*, 2(2), 199–214. <https://doi.org/10.58684/Jarvic.V2i2.73>

- Kunci, K. (2022). *Challenges Of Human Resources In The Era Of Globalization*. 1(2).
- Maulana, A. (N.D.). *Peluang Dan Tantangan Pemanfaatan Teknologi Informasi (Ti) Dalam Pembuatan Kebijakan Publik Berbasis Data*.
- Mokobombang, W., Syafaruddin, S., Syafaruddin, A. R. A., Khaeriyah, K., & Natsir, N. (2023). Dampak Perubahan Layanan Publik Yang Disebabkan Oleh Teknologi Dan Media Sosial. *Journal Of Business, Finance, And Economics (Jbfe)*, 4(1), 348–359. <https://doi.org/10.32585/Jbfe.V4i1.4180>
- Mukhlis, A., & Bahits, A. (N.D.). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*.
- Permana, Y., & Mumtaazy, A. D. (2021). *Tantangan Pendidikan Indonesia Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Abad 2*. 01(01).
- Purba, N. (2021). *Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya*. 9(2).
- Rambe, A. S., & Oktalisa, E. (N.D.). *Inovasi Dalam Pelayanan Publik: Studi Kasus Implementasi E-Government Di Negara-Negara Berkembang*.
- Silitonga, T. B. (2020). Tantangan Globalisasi, Peran Negara, Dan Implikasinya Terhadap Aktualisasi Nilai-Nilai Ideologi Negara. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*, 17(1), 15–28. <https://doi.org/10.21831/Jc.V17i1.29271>