

Mengoptimalkan Pengelolaan Inovasi dalam Manajemen SDM: Strategi dan Tantangan

Ahmad Firdaus Lingga¹, Burhan Hanafi², Cindy Anggreni³, Tira Syahira⁴, Suhairi, MM⁵

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

⁵Dosen Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20371.

*Email korespondensi:

¹linggaahmad84@gmail.com

²burhanhanafi66@gmail.com

³cindyangraini530@gmail.com

⁴syahiratira5@gmail.com

⁵suhairi@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Kemajuan teknologi yang mengganggu yang dibawa oleh revolusi industri keempat menyusup ke semua bidang kehidupan dan mengubah cara orang hidup dan bekerja. Kemajuan teknologi membuka pintu bagi perkembangan ekonomi, sosial, dan pribadi, namun kecerdasan buatan akan menggantikan orang di banyak pekerjaan. Di era disrupsi 4.0, kesiapan pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mengatasi hambatan. Untuk mengatasi kendala di era disrupsi 4.0, penelitian ini akan menjelaskan, mengevaluasi, dan melihat teknik pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan bentuk metodologi penelitian kepustakaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa reformasi sistem, peluang, hadiah, dan pelatihan juga merupakan komponen penting dari rencana pengembangan SDM yang sukses. SDM harus Meningkatkan kreativitas dan beralih dari fixed ke growth mindset agar pegawai siap merevolusi diri dalam menghadapi kemajuan teknologi yang pesat, menuju terciptanya SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif serta mampu bertahan dari gempuran arus revolusi industri 4.0 yang mengantarkan era masyarakat. 5.0.

Kata kunci: Pengelolaan, Inovasi, Manajemen SDM.

ABSTRACT

Disruptive technology advancements brought forth by the fourth industrial revolution infiltrate all spheres of life and alter how people live and work. Technological advances open doors for economic, social, and personal development, yet artificial intelligence will replace people in many occupations. In the age of disruption 4.0, preparedness for human resource development is necessary to overcome obstacles. In order to overcome obstacles in the age of disruption 4.0, this research will explain, evaluate, and look at human resource development techniques. This study employs a descriptive analysis method with a form of library research methodology. The study's findings demonstrate that system reform, opportunities, prizes, and training are also important

components of a successful HR development plan. SDM must Increase creativity and shift from a fixed to a growth mindset so that employees are prepared to revolutionize themselves in the face of rapid technological advancements, leading to the creation of superior, creative, and innovative HR that is also able to withstand the onslaught of the industrial revolution 4.0, which is ushering in the era of society. 5.0.

Keywords: Management, Innovation, HR Management.

PENDAHULUAN

Teknologi digital berteknologi tinggi dikembangkan selama "revolusi industri 4.0" abad kedua puluh satu, dan masih terus berkembang dan menjadi lebih baik hingga saat ini. Kecerdasan buatan, robot, internet of things, dan fasilitas teknologi digital lainnya yang sangat maju kini dapat diakses oleh manusia dan sepenuhnya otomatis dalam kehidupan sehari-hari mereka, memungkinkan semua proses kerja manusia. Industri 4.0, inovasi terbaru di sektor manufaktur, telah memungkinkan integrasi Cyber Physics Systems (CPS) secara sistematis, di mana informasi dari semua sudut pandang terkait dipantau dan dikoordinasikan secara ketat antara pabrik nyata dan dunia virtual pabrik. Analitik data modern juga akan memungkinkan perangkat jaringan untuk bekerja bersama secara lebih efektif, produktif, dan sukses. Tren membantu pengembangan sektor industri (Lee et al., 2015).

Perdana Menteri Jepang Shinzo Abe memberikan pidato bertajuk "Society 5.0" di World Economic Forum di Davos, Swiss, awal Januari 2019. Konsep ini mengejutkan Indonesia bahkan dunia karena selaras dengan perkembangan di dunia. revolusi industri keempat. Shinzo Abe menegaskan bahwa jika masyarakat 5.0 lebih berfokus pada memperlakukan orang sebagai individu yang unik, industri 4.0 didirikan berdasarkan konsep kecerdasan buatan (AI). Menurut beberapa orang, dasar dari "masyarakat 5.0" adalah interaksi manusia dan teknologi. Orang-orang saat ini harus bersaing dengan hidup di zaman teknologi canggih. Kemampuan SDM harus diperkuat agar mampu mengatasi berbagai permasalahan sosial dan hambatan penggunaan dan keuntungan dari semua perkembangan teknologi, termasuk Internet of Things, Big Data, robot, dan Artificial Intelligence.

Menurut Rohida (2018), sumber daya manusia harus semakin mahir dalam memanfaatkan teknologi digital, seperti big data, internet of things, robot, dan

artificial intelligence, saat kita memasuki era “revolusi industri 4.0”. Agar sumber daya manusia dapat bereaksi terhadap permintaan pasar yang terus berubah, maka memahami program-program ini sangatlah penting. Untuk merangkul "revolusi industri 4.0" dan kemajuan menuju "masyarakat 5.0", dibutuhkan kombinasi antara hard talent, soft skill, kemampuan pemrosesan TIK, dan pengetahuan. Sumber daya manusia di Indonesia harus mampu menyesuaikan diri dengan paradigma revolusi industri. Periode Society 5.0 memberikan penghargaan yang lebih tinggi pada hal ini agar sumber daya manusia dapat menggunakan kemampuan berpikir tingkat tinggi, beradaptasi dengan isu-isu baru. Jika memiliki sikap yang tinggi, adaptif, dan metodis, SDM akan mampu menggunakan informasi modern (Internet of Things, robot, kecerdasan buatan). Untuk beradaptasi dengan dunia digital saat ini saat kita memasuki era masyarakat, orang-orang di tempat kerja harus meningkatkan soft skill mereka. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam rangka mendorong kompetensi unggul sumber daya manusia di era digital.

Pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk menjawab tantangan era disrupsi 4.0. Menjalankan program pelatihan dan pendidikan saja tidak cukup; Anda juga perlu menerapkan strategi yang berhasil, efisien, dan tepat. Oleh karena itu, kajian pendekatan Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang ekstensif, lengkap, dan menyeluruh sangat diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang inovatif, kreatif, dan berdaya saing tinggi sejalan dengan kemajuan teknologi guna menjawab tantangan zaman era 4.0 disrupsi agar SDM siap menghadapi tantangan era disrupsi. Untuk mengatasi tantangan di periode disruptif Society 5.0, Tujuan studi ini adalah untuk menjelaskan, mengevaluasi, dan memeriksa opsi pengembangan SDM.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Perbatasan nasional menjadi kurang jelas di era globalisasi, dan dunia tanpa batas berpotensi berkembang. Investasi dan sumber daya dalam informasi, komunikasi, dan teknologi (TIK) menjadi semakin diperlukan. Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi mendukung semua itu. Orang-orang dari seluruh dunia saling terhubung tanpa batas di era global teknologi

teknologi. Ada tanda-tanda ini pada awal abad kedua puluh satu. Kemampuan ini membuatnya lebih mudah dan lebih efektif untuk berinteraksi dengan individu di seluruh dunia. Istilah "manajemen sumber daya manusia" memiliki konotasi yang sangat penting (bermakna), tidak hanya jika menyangkut administrasi perusahaan atau lembaga mana pun (baik publik, komersial, atau nirlaba), tetapi juga dan khususnya jika menyangkut penegasan kualifikasi tenaga kerja (energy) yang secara inheren ada pada mereka yang memiliki kapasitas untuk maju secara positif (forward-positive).

Agar bermanfaat bagi individu, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang bertujuan untuk diintegrasikan dengan pengembangan dan arah potensi manusia. Sedangkan GR. Terry mendefinisikan HRM sebagai tindakan menggunakan orang sebagai karyawan dengan cara memaksimalkan kemampuan fisik dan psikologis mereka untuk mencapai tujuan organisasi, institusional, dan entitas komersial.

Peran Sumber Daya Manusia di Era Digital

Antara lain, rentang dalam pengaturan individu, hierarkis, dan sosial, serta kebutuhan untuk merancang konfigurasi, siklus, dan strategi bekerja dengan orang-orang yang memiliki keterampilan, tanggung jawab, dan komitmen (karunia) yang sangat dipantau dalam pergaulan. , adalah berbagai kemampuan yang harus diselesaikan dalam pekerjaan seorang ahli SDM. Untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki kesadaran yang utuh terhadap prinsip-prinsip organisasi yang terwakili dalam perilaku kerjanya, maka sumber daya manusia yang profesional harus mampu mengembangkan keterampilan organisasi (capacity builder), seperti budaya dan identitas organisasi. Seiring dengan menciptakan sistem dan struktur, ini juga penting. Pakar sumber daya manusia harus mempersiapkan bisnis melalui serangkaian inisiatif manajemen bakat untuk menggunakan perilaku peran strategis kumpulan bakat (organisasi) di semua divisi perusahaan. Ulrich et al. (2017) menyatakan bahwa profesional sumber daya manusia di perusahaan memiliki sembilan keterampilan strategis. Untuk menghasilkan nilai bisnis strategis, memenuhi harapan pemangku kepentingan internal dan eksternal, dan berhasil membangun efektivitas pribadi, profesional

sumber daya manusia harus mampu mengelola orang, kepemimpinan, dan budaya yang memungkinkan perusahaan bersaing secara efektif.

Saat ini, sumber daya manusia dipandang sangat penting bagi kinerja perusahaan, namun karena fitur revolusi Industri 4.0, peneliti dan pakar manajemen percaya bahwa situasi ini akan berubah. Karakteristik sumber daya manusia yang menunjukkan bahwa kebutuhan asosiasi akan pendidikan, pengalaman, dan informasi adalah kunci untuk bergerak maju sebagai alat untuk maju di dunia yang keras. Teori modal manusia menyatakan bahwa individu dengan kemampuan kognitif lebih banyak lebih produktif dan efektif dalam mengembangkan tugas. Untuk mengatasi masalah yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi di industri, diperlukan peran dan tanggung jawab baru dalam sumber daya manusia. 4.0

Kebutuhan Revolusi Industri harus dipenuhi. Di era teknologi informasi (atau “Industri 4.0”), sumber daya manusia yang kompeten harus mampu mencerminkan kecanggihan teknis dan memahami sumber data dan konstruksi berdasarkan laju kemajuan teknologi. Mereka akan dapat menjadi lebih kreatif dan efisien di tempat kerja sebagai hasilnya. Tuntutan Revolusi 4.0 menuntut penerapan program peningkatan keterampilan atau pembaruan keterampilan (pelatihan ulang) bagi pekerja berdasarkan kebutuhan dunia industri saat ini atau lulusan universitas terkini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan atau literature review, yaitu suatu kumpulan penelitian yang melibatkan teknik pengumpulan data kepustakaan atau penelitian yang obyek penelitiannya diteliti melalui berbagai informasi perpustakaan, antara lain buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah, dan lain-lain. dokumen (Sukmadinata, 2009). Untuk menganalisis dan menjawab pertanyaan, literatur berorientasi akademik adalah sumber umum teori, hukum, proposisi, prinsip, dan gagasan lainnya. Penulis menggunakan literatur ini untuk menemukan teori, hukum, proposisi, prinsip, dan

gagasan yang relevan dengan masalah yang diteliti. Untuk menjawab permasalahan masa disrupsi 4.0, penelitian telah dikembangkan menjadi metode pengembangan SDM.

Penulis menggunakan a untuk menganalisis temuan penelitian, dan metode analisis deskriptif. Menurut Sudjana et al. (1989), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu gejala, peristiwa, atau peristiwa yang sedang terjadi. Pengarang berusaha menggambarkan kejadian dan peristiwa yang menjadi pusat perhatian sebelum menggambarkannya sebagaimana adanya. Analisis dan penyajian data penelitian yang sistematis memudahkan untuk memahami dan menarik kesimpulan tentang kejadian yang sedang berlangsung yang dikaitkan dengan situasi saat ini, oleh karena itu penulis memilih pendekatan analisis deskriptif. Untuk memperoleh data yang akurat untuk penelitian, prosedur pengumpulan data harus digunakan. Penulis memanfaatkan dokumentasi dan pustaka. Metodologi perpustakaan adalah metode pengumpulan informasi tentang berbagai sumber perpustakaan, termasuk sebagai publikasi terkait penelitian termasuk jurnal, buku, terbitan berkala, manuskrip, dokumen, dan bahan lainnya (Koentjaraningrat, 1983). Karena penelitian tidak dapat dilakukan secara terpisah dari literatur ilmiah, pendekatan perpustakaan sangat penting (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Era 4IR menawarkan SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia kesempatan untuk menemukan talenta yang belum dimanfaatkan, mengembangkan generasi baru pekerja berbakat di industri yang lebih beragam, serta memperoleh dan mengajarkan kemampuan baru yang tidak dapat dicapai oleh AI. Menurut laporan World Economic Global Risk tahun 2017, 4IR memiliki kemampuan untuk meningkatkan tingkat pendapatan dan standar hidup setiap orang (Savitri, 2019). Manfaat 4IR antara lain menambah nilai (value creation), memperbaiki proses perusahaan, dan mengembangkan model bisnis baru (Roblek et al., 2016). Revolusi Industri 4.0 diciptakan untuk memudahkan orang bekerja, namun dibalik potensi yang menggiurkan, era 4IR bukannya tanpa kendala. Isu terbesar yang kini dihadapi Indonesia Revolusi industri keempat (4IR) atau kesenjangan digital disebabkan oleh ketidaktahuan sumber daya manusia tentang

cara terbaik memanfaatkan infrastruktur dan teknologi digital (Berita Satu, 2018). Jika teknologi 4IR, yang berkembang dengan cepat, tidak dikontrol dengan baik, hal itu mungkin berdampak negatif pada seluruh sistem produksi, manajemen, dan tata kelola global.

Strategi Pembangunan Sumber Daya Manusia Republik Indonesia

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia, Kementerian Keuangan Republik Indonesia telah melaksanakan kebijakan-kebijakan sebagai berikut untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sumber daya manusia.

Peran strategis pemerintah daerah provinsi Sumatera Utara dalam mendorong pembangunan Indonesia yang berkelanjutan

1. Membangun Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Baik dan Berkeadilan

Untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih kuat, sukses, dan merata, inovasi dan kualitas investasi harus ditingkatkan. Dengan mengelola sumber daya ekonomi, termasuk diversifikasi ekonomi, mempercepat pertumbuhan ekonomi menjadi lebih tinggi, inklusif, dan berdaya saing produksi pangan dan pertanian, serta mengelola kelautan, kelautan, dan perikanan, serta mengelola sumber daya air, sumber daya energi, dan kehutanan, serta mempercepat peningkatan nilai tambah pertanian dan perikanan, kelautan, energi, industri, pariwisata, serta ekonomi kreatif dan digital.

2. Kebutuhan Negara Berkembang untuk Menutup Kesenjangan dan Mempromosikan Kesetaraan

Dengan mengoordinasikan rencana pembangunan dan pemanfaatan ruang, pembangunan daerah bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan menyediakan layanan penting. Melalui: a. Pengembangan industri, produk, dan kegiatan unggulan di daerah, pembangunan daerah mampu mendorong keberlanjutan dan inklusivitas. b. Pusat pertumbuhan ditempatkan di daerah tertinggal. c. Membangun keunggulan regional, meningkatkan sumber daya manusia dan keterampilan ilmiah dan teknologi. d. Meningkatkan infrastruktur

dan layanan fundamental secara merata. Daya dukung harus ditingkatkan serta ketahanan terhadap bencana alam dan perubahan iklim.

3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Kompetitif dan Berkualitas

Sumber daya fundamental untuk mencapai pembangunan yang inklusif dan merata di semua bidang adalah umat manusia. peningkatan pengendalian penduduk dan peningkatan manajemen kependudukan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia, yaitu manusia yang sehat, cerdas, adaptif, inventif, terampil, dan berkarakter. a Meningkatkan cara perlindungan sosial dipraktikkan. b. Meningkatkan perawatan medis ke arah asuransi universal. c. Memperluas akses ke layanan pendidikan berkualitas tinggi. d. Meningkatkan status anak perempuan, perempuan, dan kaum muda. e. Mengurangi kemiskinan. f. Peningkatan daya saing dan produktivitas.

4. Pembangunan Kebudayaan dan Revolusi Mental

Sebagai gerakan budaya, revolusi mental memiliki tempat yang signifikan dan krusial mengubah cara pandang, sikap, dan perilaku yang terfokus pada kemajuan dan modernitas memainkan pengaruh penting dalam pertumbuhan. Melalui: a. Revolusi mental dan penumbuhan falsafah pancasila, kedua proses tersebut dilakukan secara terpadu. b. Mendukung dan memelihara budaya. c. Moderasi dalam beragama. d. Mendukung budaya kreativitas, inovasi, dan literasi.

Tantangan Pembangunan Sumber Daya Manusia Republik Indonesia

Salah satu hal yang mendorong semakin sengitnya persaingan antar organisasi adalah perkembangan bisnis, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dan globalisasi yang dinamis. Untuk dapat bersaing di pasar global, keadaan ini menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan kapabilitas, kualitas, dan inovasi. Karyawan harus dapat berpikir kreatif dan melampaui batas karena mereka merupakan elemen penting dari 6 M (Man, Machine, Money, Method, Material, and Market) dari sebuah bisnis (Terry et al., 2010). menggunakan setiap

sumber daya (resource) yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan produk dengan nilai pasar yang tinggi.

Masalah yang ditimbulkan oleh teknologi digital yang muncul di industri mengiringi kedatangan bisnis baru di era pengelolaan sumber daya manusia kontemporer. Resistensi karyawan terhadap perubahan revolusioner, kompleksitas dan variabilitas prosedur manajemen sumber daya manusia, dan tidak adanya penggunaan teknologi digital secara sistematis dalam tugas sumber daya manusia sehari-hari adalah beberapa masalah yang dihadapi manajemen sumber daya manusia pada periode sekarang (Kusuma, 2021).

Pada masa kontemporer, dunia usaha harus mengembangkan sumber daya manusia yang lebih pandai dan efisien dalam bekerja. Hal ini terjadi akibat tuntutan masyarakat dan skenario yang lebih rumit dari sebelumnya (Anggritanyo dan Ali, 2019, Santi Diwyarthi, 2022). Hambatan pengelolaan sumber daya manusia saat ini antara lain meningkatnya persaingan yang kuat antar pelaku usaha, bertambahnya variasi produk yang membutuhkan keahlian pekerja untuk menganalisis sektor pasar secara tepat, dan keterbatasan sumber daya yang mempersulit pengelolaan sumber daya manusia. Berbagai batasan yang berlaku untuk operasi bisnis membutuhkan organisasi untuk berhati-hati dalam tindakan mereka.

Modernisasi pelatihan karyawan, pengembangan bakat dan keterampilan teknologi, penyederhanaan fungsi manajemen sumber daya manusia perusahaan, dan menemukan cara terbaik untuk memanfaatkan keunggulan berbagai platform interaktif real-time, aplikasi seluler pertama, dan analitik terintegrasi semua tantangan untuk manajemen sumber daya manusia (Kusuma, 2021).

Berikut adalah tantangan yang dihadapi perusahaan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi baru, menurut Mello (2015):

1. Perlunya peningkatan kemampuan dan etos kerja pegawai
2. Penghapusan tingkat manajemen dan pekerjaan tingkat rendah.
3. Hierarki yang tidak terlalu kaku dan lebih fokus pada kerja tim atau kolaborasi.

4. Di era 4IR, perjuangan mandiri untuk mencapai prestasi kerja yang penting secara pribadi mendominasi kehidupan karyawan.

KESIMPULAN

Tiga tujuan pembangunan berkelanjutan adalah keberlanjutan pertumbuhan ekonomi yang tinggi, keberlanjutan kesejahteraan sosial yang adil dan merata (kemajuan sosial), pelaksanaan pembangunan berkelanjutan di Indonesia, dan keberlanjutan cara hidup yang damai dan seimbang secara ekologis. terpusat. Visi dan Misi Presiden 2020–2024 ditetapkan berdasarkan arahan RPJPN 2020–2025 yang telah terintegrasi dalam Sustainable Development Goals (SDGs). Lima (5) arahan Presiden mengatur bagaimana Nawacita menjalankan perannya dan tujuan Visi Indonesia 2045. Lima arah tersebut adalah: transformasi ekonomi, pembangunan infrastruktur, penyederhanaan birokrasi dan regulasi, serta pengembangan sumber daya manusia. Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara kini memainkan peran strategis yang lebih besar sebagai akibat dari keputusan ini meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia, mendorong revolusi mental dan pembangunan, serta memperkuat ketahanan ekonomi negara untuk pertumbuhan yang berkualitas dan merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Y. A., & SE, M. (2023). PERAN DAN TANTANGAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ERA IoT. *PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA INTERNET OF THINGS*, 31.
- Harahap, S. W., Lubis, R. N. P., Haryanti, N., & Silalahi, P. R. (2023). Peran Strategis Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam Menopang Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(3), 354-360.
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. *Media Bina Ilmiah*, 15(10), 5579-5590.
- Koentjaraningrat. (1983). *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- Lestari, T. D., Fajar, R. S., & Reni, D. (n.d.). Tantangan Di Era Industri 4.0 Dalam Implementasi Kebijakan Pelayanan Publik di Perindustrian dan Perdagangan Kota Mojokerto. Prosiding Simposium Nasional "Tantangan

Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industrial 4.0", (pp. 1456-1469). Retrieved March 10, 2023

Mayasari, N., Megaster, T., Fauzan, R., Sucandrawati, N. L. K. A. S., Susanti, I., Harto, B., ... & Simarmata, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era 4.0*. Global Eksekutif Teknologi.

Mello, J. A. (2015). *Strategic Human Resource Management* (2nd ed.). Mason, OH, USA: South-Western, Cengage Learning.

Sudjana et al. (1989). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394.