

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT Pupuk Kujang

Fitria Mulyani¹, Rabhi Fathan Muhammad²

^{1,2} Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: 2210631020215@student.unsika.ac.id¹, rabhifm@fe.unsika.ac.id²

Abstrak

Tengah perubahan di zaman sekarang, perusahaan dihadapkan pada rintangan yang banyak dalam mengolah kualitas dari SDM agar dapat membuat peningkatan dalam pekerjaan dan hasil karyawan, khususnya di PT Pupuk Kujang. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi beragam strategi manajemen SDM yang dapat diterapkan di PT Pupuk Kujang, guna membantu pekerjaan karyawan di tengah dinamika dampak dari dunia. Tujuan utama dari penelitian ini adalah pada penyesuaian pada kebaruan teknologi, serta membuat motivasi karyawan yang efektif. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur, dengan menganalisis referensi terkait tren, tantangan, dan pendekatan terbaik dalam manajemen SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi terhadap teknologi digital, kebijakan kerja fleksibel, dan pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan merupakan langkah efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Dapat disimpulkan pendekatan holistik dan adaptif diperlukan untuk mendukung keberlanjutan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan di era globalisasi. Lebih jauh, pembelajaran ini menekankan urgensi dalam hal berbicara yang baik agar meningkatkan performa dalam konteks global yang terus berkembang. Harapan dari temuan ini adalah untuk meningkatkan hasil dari performa karyawan di PT Pupuk Kujang.

Kata kunci: *Performa, Sumber Daya Manusia, Global*

Abstract

Amidst the changes of today, companies are faced with many hurdles in cultivating the quality of human resources in order to make improvements in employee work and results, especially at PT Pupuk Kujang. This research aims to explore various HR management strategies that can be implemented at PT Pupuk Kujang, to help employees' work amid the dynamic impact of the world. The main objective of this research is on adjusting to the new technology, as well as making effective employee motivation. The method used is a literature review, by analyzing references related to trends, challenges, and best approaches in HR management. The results show that adapting to digital technology, flexible work policies, and developing employee skills through training are effective steps to improve productivity and operational efficiency. It can be concluded that a holistic and adaptive approach is needed to support the sustainability of employee performance and company competitiveness in the era of globalization. Furthermore, this learning emphasizes the urgency of speaking well in order to improve performance in an evolving global context. The hope of these findings is to improve employee performance outcomes at PT Pupuk Kujang.

Keywords: *Perform, HR, Global*

PENDAHULUAN

Pada zaman gen-z dampak signifikan pada kehidupan yang bervariasi, khususnya dalam bisnis global. Dalam suasana global yang dinamis tersebut, perusahaan dituntut untuk menjadi lebih kompetitif dan cepat beradaptasi dengan perubahan pasar. Di sinilah manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial, sebab karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan perlu mengelola, mengembangkan, dan

memotivasi karyawan secara efektif. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan mampu mengoptimalkan proses pengelolaan dan pengembangan mereka.

Di tengah tantangan kompleks yang dihadapi dalam era globalisasi, keberagaman budaya menjadi salah satu isu utama. Tingginya kinerja membuat target menjadi beragam dari kehidupan background nya. Oleh karena itu pengelolaan variasi sangat penting dalam menjadikan hasil dari kualitas SDM tersebut.

Selain itu, kemajuan teknologi yang cepat hadir dengan berbagai tantangan. Membuat penemuan yang terjadi merevolusi untuk perusahaan beroperasi dalam interaksi yang terjadi satu sama lain. (Aurelika & Marlina Verawati, 2022). Dengan menerapkan perubahan yang dilakukan dalam dunia digital, serta pembuatan pemasukan dalam era modern, perusahaan lebih dominan fokus kepada hal hal yang bermanfaat dalam peningkatan performa dalam pekerjaan.

Dalam era industri yang semakin ketat, inovasi dan peningkatan daya saing menjadi keharusan. Keberhasilan dalam menghadapi persaingan sering kali ditentukan oleh kemampuan perusahaan harus membuat para karyawan lebih menonjolkan bakat. Sehingga, di dalam perusahaan untuk menerapkan cara memproses kandidat karyawan , menjalankan dan mengembangkan sistem dalam dunia pekerjaan yang dilakukan secara terbuka.

Dalam pemaparannya penelitian ini berfungsi untuk mengetahui segala aspek dalam mengatur performa karyawan. (Hadi Priyono et al., 2023). Hal yang perlu diperhatikan, antara lain: Program pelatihan atau training , yang akan mengeksplorasi cara-cara di mana agar menciptakan kebaruan digital terkini. Selanjutnya, ada juga peningkatan dan kemajuan , yang akan menguraikan urgensi menabung dalam peningkatan keterampilan serta pengetahuan agar dapat digunakan dalam dunia pemasaran. (Sewang Sewang, 2023); Penilaian kerja merupakan suatu bidang yang mempelajari tata cara pengelolaan yang bertujuan memanfaatkan pegawai dalam pekerjaan. Selain itu, Penggunaan mekanisasi akan dibahas untuk menunjukkan keberlanjutan dari sudut pandang ekonomi, dan sumber daya manusia. (Rinayanti Pelealu, 2023).

Observasi yang dilakukan sangat relevan dalam memberikan pengetahuan mengenai cara kinerja perusahaan dalam mengupayakan performa pegawai melalui pemanfaatan sumber daya manusia (Azmat et al., 2023). Disamping itu pendalaman tata cara dan pengelolaan sebagai manusia sangatlah cocok, disamping itu perusahaan menciptakan ketentuan yang signifikan dalam perubahan di lingkungan kerja . (Firmansyah & Umar, 2023).

Peneliti berharap agar pembaca bisa mengerti tentang urgensi dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga menciptakan daya saing tinggi dan bertahan dalam jangka panjang (Amir et al., 2022).

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode literatur rievew, Literatur review merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengambil intisari dari penelitian sebelumnya. Metode ini mencakup mencari literatur yang relevan dan menganalisis tulisan tersebut secara menyeluruh untuk menghasilkan kesimpulan yang menyeluruh. (Snyder 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan literatur yang mendalam mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Pupuk Kujang. Dalam kajian ini, berbagai referensi yang cocok dapat dianalisa dalam mengetahui trand terkini,rintangan serta pendekatan yang terbaik dalam penelitian sebelumnya.Di samping itu pendekatan yang dilakukan agar dapat meningkatkan pengetahuan praktis serta bermakna dalam performa karyawan,selain itu tujuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman untuk meningkatkan ketentuan dan trik dlam menghadapi perubahan global.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagai penelitian membuktikan bahwasanya proses kebaruan teknik informasi dapat menjadi acuan utama demi terciptanya kualitas sumber daya manusia serta dalam penggunaan sistem dan peraturan dari kinerja online maka platform dalam proses kandidat dapat semakin berkembang dan banyak dikenal masyarakat salah satu contohnya yang biasa disebut dengan perangkat lunak human resources di mana perangkat tersebut dirancang untuk mengetahui dan mengolah data dari pegawai serta mengolah data administrasi penggajian Dan manajemen dalam

proses kehadiran ataupun absensi serta berbagai aspek lainnya dengan lebih efisien dengan kehadiran software ini ketergantungan dalam proses manual berkurang yang berakibat pada peningkatan akurasi dan efisiensi di dunia digital dalam proses yang memungkinkan untuk mengukur pekerjaan karyawan maka perlu dilakukan secara akurat agar dapat diakses secara nyata baik dari segi manajer maupun karyawan agar dapat dilakukannya perbaikan ataupun evaluasi serta feedback yang akan menetapkan proses kinerja dari pegawai tersebut agar lebih efektif.. (Ekonomi et al., 2023).

Hal ini pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta produktif manfaat dari platform ini ialah memperlancar dalam proses kandidat dari mulai pengumuman hasil dari lowongan dan pengiklanan maupun penyeleksian dari kandidat proses rekrutmen ini menciptakan peluang baru bagi sebuah perusahaan dalam menjangkau jaringan yang lebih luas serta mendapat lebih banyak insight dan dari calon kandidat yang akan melamar.

Manfaat Dari Keuntungan Proses Rekrutmen Dunia Digitalisasi

Diharapkan dari keuntungan proses rekrutmen dari dunia digitalisasi ini dapat meningkatkan efektifitas, biaya Operasional serta menciptakan proses analisis data yang lebih singkat dan terpenuhi secara nyata di samping itu hal ini dapat memungkinkan penciptaan keputusan suatu data yang lebih akurat dan responsif dalam perubahan perubahan pasar serta kebutuhan dalam dunia bisnis..

Di samping itu proses digitalisasi tidak lepas dari sebuah peluang ataupun rintangan dibutuhkan adanya investasi di awal muka yang mungkin cukup besar pelatihan karyawan untuk menggunakan teknologi serta perhatian yang sangat ekstra terhadap keamanan data fleksibilitas dalam bekerja seperti kemampuan dalam dunia industri dimulai dari lokasi yang sama ataupun berbeda dari kantor modern ataupun tradisional serta kendali penuh terhadap jam kerja sesuai dengan SOP yang di sosialisasikan.

Kuntungan yang diambil dari proses kebijakan ini mencakup meningkatnya keberlangsungan dan produktivitas dari karyawan agar dapat bekerja secara nyaman bagi setiap pegawai pengurangan waktu perjalanan dan peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Gustiana et al., 2022). Namun tantangan tetap ada seperti menjaga agar kerja sama dalam tim tetap efisien dibalik itu personal tersebar di berbagai tempat agar mempertahankan dari budaya dalam sebuah perusahaan yang sangat kuat dan rasa cinta terhadap karyawan terutama bagi mereka yang biasanya bekerja dari jarak jauh ataupun war from home

Di mana dapat diterapkan sebuah kebijakan dan peraturan yang sangat akurat serta fleksibel memberikan kesempatan utama bagi perusahaan agar lebih melirik sebuah talenta dan karyawan karyawan yang berkualitas tanpa memiliki keterikatan antar lokasi fisik daerah tersebut yang memungkinkan untuk menciptakan langkah positif Agar menuju transformasi digital dari kerja profesional.

Kepemimpinan global dalam konteks Transformasi Digital

Kepemimpinan global ini sangatlah penting untuk memastikan kesetaraan dan keselarasan antara strategi dan tujuan perusahaan dengan kebutuhan karyawan modern di mana dibutuhkan adanya sebuah pemimpin dalam mengelola operasional yang konteks di mana semakin tingginya permintaan maka keterampilan dalam memimpin sebuah perusahaan sangatlah dibutuhkan dari banyaknya masalah dan dinamika yang terjadi di dalam pekerjaan maupun perusahaan tersebut yang mungkin sangat krusial, Seorang pemimpin haruslah mampu memiliki jiwa kepemimpinan serta berinteraksi antar karyawan dan tim dimulai dari tim kecil maupun tim besar di mana memperhatikan latar belakang serta bahasa bahasa dan moral yang dapat dijadikan sebuah edukasi dan pedoman hal ini diperhatikan agar dapat dipahami bagi seluruh karyawan antar perbedaan budaya sikap dan tutur bahasa yang mungkin jadi perspektif dan pandangan setiap karyawan demi mendorong keberlangsungan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Di samping itu pemimpin juga harus memiliki jiwa dan wawasan yang sangat dalam mengenai cara kerja dan pengaturan proses pasar dunia industri di mana pemahaman tersebut harus dimiliki oleh para pemimpin memiliki tren dan kemajuan dari dunia ekonomi dan kebijakan

kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dapat berhubungan dan sesuai dengan aturan bisnis dalam dunia perusahaan agar terciptanya proses perubahan pasar yang signifikan efektif dan efisien untuk mempertahankan kehidupan dan keunggulan yang sangat kompetitif dalam dunia profesional.

Kemampuan Komunikasi Verbal Dalam Urgensi Kepemimpinan Perusahaan

Kemampuan dalam komunikasi yang verbal sangatlah penting dan krusial bagi para pemimpin di mana mereka harus mampu menyampaikan visi dan tujuan mereka dalam menyusun strategi yang sangat akurat dan juga persuasif di dalam sebuah tim nasional ataupun internasional dalam perusahaan memiliki kemampuan bahasa serta komunikasi verbal maupun nonverbal dalam berbagai budaya sangat mendukung dalam kemajuan tingkat kerja sama antar perusahaan maupun pemimpin.

Di tanggal kompleksnya masalah yang ada pemimpin global dituntut untuk membuat keputusan dalam mempertimbangkan dampak yang lebih serius di mana pemimpin harus memiliki dan paham dalam Dinamika pasar global di mana yang selalu berubah ubah dan tidak pasti perlu memerlukan perhatian khusus bagi pembelajar ataupun pemula pemimpin juga harus terbuka dalam perubahan perubahan yang meningkatkan keterampilan baru sehingga pemimpin dapat memperdalam pemahaman yang baik tentang lingkungan global agar lebih efektif dan juga terarah dalam sebuah kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, globalisasi akan membawa sebuah tantangan baru yang tersendiri dalam sebuah pengelolaan anggota tim di mana mereka memiliki kepribadian dan latar belakang yang berbeda-beda sehingga perbedaan tersebut memiliki nilai dan juga budaya dalam gaya kerja serta komunikasi dalam kendalanya meskipun dibalik itu ada aturan tersebut dapat diciptakan untuk mempertemukan berbagai belahan dunia ataupun memberikan kesempatan bagi bisnis untuk mengembangkan usaha usaha di berbagai negara lain keberagaman tersebut memiliki dan menciptakan tantangan signifikan dalam manajemen tim termasuk dampak yang lebih nyata dalam dunia kerja nilai-nilai budaya dapat dicerminkan dalam sebuah kategori yang mendasar serta mempengaruhi cara pola pikir manusia dan karyawan di mana budaya budaya tersebut dapat mencerminkan sifat kebersamaan dan persaingan yang positif dan berimbang pada tim secara berkolaborasi positif dalam membuat sebuah keputusan, Dalam dunia bisnis etika dalam dunia kerja memiliki keunggulan penting dan patokan utama fleksibilitas dalam waktu yang signifikan ketidakcocokan dalam ini menimbulkan frustrasi dan pikiran yang salah paham akan pihak pihak yang terkait. Sebagai contoh mungkin budaya di daerah Amerika memiliki keberlangsungan inti pembicaraan sedangkan budaya di Asia Tenggara mungkin memiliki gaya frozen tal ataupun kontroversi yang mungkin berbeda dari perspektif tertentu.

Anggota tidak saling memahami ataupun cara komunikasi terutama satu sama lain memiliki risiko, dalam dunia bisnis komunikasi merupakan salah satu inti yang paling penting dalam dunia kerja di mana gaya dalam sebuah komunikasi sangat bervariasi antar budaya resiko miss interpretasi dalam kesalahpahaman juga mungkin meningkat untuk mengatasi tantangan tersebut maka diperlukan langkah-langkah preventif yang diambil seperti salah satu contoh sebuah karyawan memiliki sifat memahami dan menghargai adanya perbedaan suku budaya dan ras dapat diminimalisir sehingga pentingnya untuk mengembangkan sebuah kebijakan yang sesuai dengan prosedur.

Sesuai konsisten guna menyatukan dalam sebuah tim yang selalu beragam memberikan panduan yang sama bagi semua anggotanya mendorong komunikasi terbuka dan transparan juga sangat diperlukan agar terciptanya masalah yang diidentifikasi dan diselesaikan secara baik-baik dan terakhir menghargai dan mengakomodasi perbedaan budaya dalam aktivitas kehidupan dunia kerja agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Iskandar, et al, 2023).

Tantangan Dalam Navigasi Keberagaman Regulasi

Perusahaan dihadapkan pada tantangan yang navigasi dalam berbagai keberagaman regulasi sifat dan ketenagakerjaan di dunia digital maupun internasional di setiap negara mereka memiliki beberapa undang-undang dan peraturan yang sangat unik sehingga meliputi beberapa aspek seperti upah minimum pekerjaan dan juga cuti serta jam kerja. (Gustiana et al., 2022).

Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memahami peraturan dan SOP yang telah diberlakukan di berbagai negara sebagai contoh di beberapa negara di Eropa tengah ataupun Eropa barat karyawan di sana memiliki hak atas cuti nya yang dibayar sehingga dibandingkan dengan negara Amerika Serikat mereka sangat patuh terhadap standar internasional yang dijadikan aspek yang krusial organisasi yang terlibat seperti internasional labour organisation telah menetapkan bahwasanya standar kerja yang dilakukan secara Global dapat menciptakan kondisi kerja yang baik di seluruh dunia perusahaan yang sangat ini beroperasi di berbagai negara perlu memperhatikan kebijakan mereka agar perusahaan berjalan dengan lancar sesuai dengan standar yang diperlakukan misalnya perusahaan multinasional harus mematuhi aturan seven oleh internasional labour organisation yang terkait dengan penggunaan dari tata cara tenaga kerja anak dan praktik kerja yang dilakukan untuk menghindari sanksi dan pidana dalam reputasi mereka. (Kurniawan et al., 2023).

Dalam memastikan kepatuhan dan ketetapan regulasi dalam dunia use diksi maka perusahaan perlu mengembangkan cara sistem manajemen yang efektif langkah ini meliputi pelaksanaan audit dari berbagai kepatuhan yang sangat berkala sebagai salah satu contoh bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengetahui bagaimana cara dan potensi pelanggaran tersebut sebagai contoh dalam sebuah perusahaan sering kali melakukan tim hukum ataupun denda di mana auditor bekerja sama dengan Firma hukum lokal untuk memastikan bahwasanya mereka memiliki sebuah peraturan dan regulasi tertentu.

Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Penilaian Karyawan

Pendidikan dan pelatihan untuk karyawan merupakan penilaian sangat krusial dalam sebuah pemerintah ataupun organisasi perusahaan dengan memberikan pelatihan mengenai regulasi ketenagakerjaan berlaku karyawan dapat mengetahui bagaimana cara melakukan hak dan kewajiban dari karyawan tersebut sekaligus memiliki kewajiban hukum dengan sah yang ada salah satu contohnya adalah pelatihan tentang anti diskriminasi dan anti pelecehan yang disesuaikan dengan undang-undang setempat di berbagai negara serikat pekerja memiliki peran penting yang signifikan dalam dunia industri oleh karena itu sangatlah penting bagi sebuah perusahaan untuk memahami peraturan dan peran dari hak sertifikat hak serikat pekerja serta melakukan negosiasi sebelum mencapai tujuan bersama.

Implementasi dan penerapan dari kebijakan setiap perusahaan memiliki sifat yang konsisten dalam tersendiri terutama ada bagaimana cara untuk memiliki perbedaan budaya sehingga perusahaan dituntut untuk dapat menyeimbangkan menjelaskan antara kebijakan inklusif yang global dan menyesuaikan kebutuhan secara lokal.

Sebagai contoh bagaimana cara kebijakan dari pekerjaan yang fleksibel yang diadopsi dalam suatu negara tersebut mungkin sangatlah tidak cocok dan mungkin melanggar peraturan di negara lain ketidakpatuhan terhadap regulasi menciptakan dampak yang serius seperti sanksi dan denda. (Sewang, 2024)

Dalam dunia digital persaingan sangatlah menarik dalam mempertahankan sebuah talenta terbaik yang semakin lagi di mana talenta adalah aset yang paling penting dalam suatu perusahaan merekalah yang dapat menghadirkan sebuah Keuntungan bagi perusahaan dan inovasi serta meningkatkan adanya produktivitas dalam kehidupan di dunia pekerjaan dengan persaingan konteks global yang begitu ketat kemampuan dalam sebuah adaptasi di sebuah perusahaan memiliki kunci yang paling utama dalam sebuah kesuksesan dengan demikian jiwa jiwa talenta dalam karyawan salah krusial untuk organisasi yang relevan dan serta melakukan persaingan secara kompetitif. (Sewang, 2024).

Proses rekrutmen yang sangat efektif dapat memanfaatkan tenaga kerja dan teknologi bagaimana cara melakukan talenta talenta yang sesuai dengan kebutuhan dan perusahaan bagaimana hal ini dapat menciptakan penggunaan media sosial yang unik sehingga metode hunting setelah itu pada talenta yang berkualitas dapat direkrut dan di aja untuk bekerja sama bergabung dalam sebuah perusahaan dan mereka dapat menciptakan sebuah strategi baru meliputi pengembangan dalam sebuah karir yang memberikan kesempatan kerja bagi semua karyawan untuk mengembangkan diri melalui softskill dan pelatihan mentoring yang telah dilakukan oleh pemimpin tersebut dalam sebuah perusahaan di mana karyawan dapat merasa di

apresiasi sehingga menjangkar yang jelas dapat menciptakan keberlangsungan hidup dari karyawan tersebut, di berbagai negara serikat seperti Amerika memiliki peran penting yang signifikan dalam hubungan industri oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memahami peran dan hak serikat pekerja dalam melakukan sebuah negoisasi di era globalisasi pengembangan budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif di mana sebuah karya merasa diapresiasi dalam setiap hal pengakuan dan penghargaan ini dapat menciptakan ujian publik dan karyawan terbaik serta inovatif dalam sebuah pengelolaan talenta dan tenaga kerja dapat menciptakan database dan kandidat personal yang potensial.

Sehingga dapat dihubungi suatu saat dalam perekrutan selanjutnya pemanfaatan pekerja lepas dan harian yang dilakukan dalam sebuah proyek tertentu memungkinkan sebuah perusahaan dapat memperoleh keterampilan yang lebih spesifik dalam adanya komitmen yang panjang serta meningkatkan Tren yang dilakukan dalam perekrutan dan pengembangan karir karyawan untuk pengambilan keputusan yang sangat signifikan dan baik.

Penerapan teknologi, kebijakan kerja fleksibel, dan pengembangan kepemimpinan global merupakan beberapa strategi kunci yang telah terbukti berhasil. Namun, untuk meraih keberhasilan yang berkelanjutan, perusahaan perlu mengatasi berbagai tantangan yang terkait dengan budaya dan regulasi internasional. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dan adaptif, yang mempertimbangkan kebutuhan serta dinamika baik di tingkat lokal maupun global, menjadi semakin penting.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para praktisi sumber daya manusia dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang sesuai. Dengan pemahaman yang mendalam tentang tren, tantangan, dan praktik terbaik dalam manajemen SDM di era globalisasi, perusahaan akan lebih siap menghadapi perubahan dinamis di kancah internasional serta meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah mengalami transformasi yang signifikan, yang ditandai dengan peningkatan efisiensi berkat penggunaan perangkat lunak SDM, sistem manajemen kinerja online, dan platform rekrutmen digital. Meskipun inovasi-inovasi ini membawa banyak manfaat, seperti peningkatan operasional dan analisis data yang lebih komprehensif, digitalisasi juga menghadirkan sejumlah tantangan. Tantangan tersebut antara lain meliputi kebutuhan akan investasi awal yang besar, pelatihan bagi karyawan, dan perhatian terhadap isu keamanan data.

Di sisi lain, kebijakan kerja yang fleksibel, seperti opsi bekerja dari rumah dan jam kerja yang dapat disesuaikan, semakin banyak diterapkan. Kebijakan semacam ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga menghadapi tantangan dalam hal kolaborasi tim dan upaya untuk menjaga budaya perusahaan yang solid. Lebih jauh lagi, tantangan dalam manajemen SDM terus bermunculan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, A., Malik Iskandar, A., & Rezky Salemuddin, M. (2022). MENUMBUHKAN KESADARAN MASYARAKAT DALAM BERDEMOKRASI. In *Konferensi Nasional Sosiologi IX APSSI 2022 Balikpapan*.
- Aurelika, C., & Marlina Verawati, D. (2022). Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *EMBISS*, 3(1), 65.
- Azmat, U., Alotaibi, S. S., Abdelhaq, M., Alsufyani, N., Shorfuzzaman, M., Jalal, A., & Park, J. (2023). Aerial Insights: Deep Learning-Based Human Action Recognition in Drone Imagery. *IEEE Access*, 11, 83946–83961. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2023.3302353>
- Ekonomi, J., dan Akuntansi, M., Helmi, A., Yudha Pratama, A., Azizah, M., dharma setya, P., & Riofita, H. (2023). *Neraca Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital* (Vol. 668, Issue 5). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>

- Firmansyah, E. A., & Umar, U. H. (2023). Metaverse in business research: a systematic literature review. In *Cogent Business and Management* (Vol. 10, Issue 2). Cogent OA. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2222499>
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hadi Priyono, T., Gianavasya, S., Hanim, A., Yunitasari, D., Wibisono, S., & Jumiati, A. (2023). The Effect of Technology Development and Educational Performance on Unemployment in Indonesia. *JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI)*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.29407/jae.v8i1.19794>
- Kurniawan, Maulana, A., & Iskandar, Y. (2023). The Effect of Technology Adaptation and Government Financial Support on Sustainable Performance of MSMEs during the COVID-19 Pandemic. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2177400>
- Rinayanti Pelealu, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Total Quality Management Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Communnity Development Journal*, 4(1), 695–701.
- Sewang Sewang. (2023). Eksistensi Generasi Milenial Dalam Menumbuhkan Entrepreneur Di Era Kompetitif. *Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 2(4), 31–37. <https://doi.org/10.30640/cakrawala.v2i4.1690>
- Sewang Sewang. (2024). Mengembangkan Jiwa Kepemimpinan dalam Berwirausaha di Era Globalisasi. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 4(3), 01–06. <https://doi.org/10.55606/kreatif.v4i3.3762>