

**MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA : PERAN SDM  
PERUSAHAAN DAN KOMPETENSI  
STRATEGIS DI INDUSTRI 4.0**

**Dr. Adie Irwan Kusumah, SE., M.Si.**

Sanksi Pelanggaran Pasal 72  
Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002  
Tentang Hak Cipta

1. Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) atau Pasal 49 Ayat (1) dan Ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana paling lama 7 (tahun) dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait sebagai dimaksud pada Ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

# **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : PERAN SDM PERUSAHAAN DAN KOMPETENSI STRATEGIS DI INDUSTRI 4.0**

**Dr. Adie Irwan Kusumah, SE., M.Si.**



**YAYASAN PUTRA ADI DHARMA**

# **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : PERAN SDM PERUSAHAAN DAN KOMPETENSI STRATEGIS DI INDUSTRI 4.0**

**Penulis :**

Dr. Adie Irwan Kusumah, SE., M.Si.

**ISBN :** 978-634-7155-95-5

**No. IKAPI :** No. 498/JBA/2024

**Editor :** Afifatun Ni'mah

**Penyunting :**

Yayasan Putra Adi Dharma

**Desain sampul dan Tata letak**

Yayasan Putra Adi Dharma

**Penerbit :**

Yayasan Putra Adi Dharma

**Redaksi :**

Wahana Pondok Ungu Blok B9 no 1, Bekasi

Office Marketing Jl. Gedongkuning, Banguntapan Bantul, Yogyakarta

Office Yogyakarta : 087777899993

Marketing 1 : 088221740145

Marketing 2 : 085961447209

Marketing 3 : 0882005806664

Instagram : @ypad\_penerbit

Website : <https://ypad.store>

Email : [teampenerbit@ypad.store](mailto:teampenerbit@ypad.store)

**Cetakan Pertama Maret 2025**

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara  
apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ini, yang berjudul *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Peran SDM Perusahaan dan Kompetensi Strategis di Industri 4.0"*, dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai upaya untuk menjawab kebutuhan akan literatur yang relevan dengan perkembangan pesat teknologi dan dampaknya terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam dunia kerja saat ini.

Era Industri 4.0 telah membawa perubahan yang signifikan dalam cara perusahaan mengelola sumber daya manusia. Teknologi seperti kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), big data, dan otomatisasi telah mengubah dinamika peran SDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, kompetensi strategis SDM, termasuk kemampuan digital, inovasi, dan kepemimpinan, menjadi kunci dalam menghadapi tantangan sekaligus memanfaatkan peluang yang ada.

Buku ini memberikan wawasan teoritis dan praktis tentang bagaimana SDM dapat beradaptasi, berkembang, dan memberikan kontribusi maksimal di tengah perubahan lanskap bisnis global. Dengan menyajikan konsep-konsep utama, studi kasus, serta strategi implementasi, buku ini diharapkan dapat menjadi panduan

yang bermanfaat bagi akademisi, praktisi, mahasiswa, dan siapa saja yang tertarik pada bidang manajemen SDM di era modern.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada berbagai pihak yang telah mendukung proses penyusunan buku ini, mulai dari rekan sejawat, keluarga, hingga para pembaca yang memberikan inspirasi untuk terus berkarya. Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

**Penulis**





# **BAB 1**

## **PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA INDUSTRI 4.0**

Di tengah kemajuan teknologi yang pesat, dunia memasuki era baru yang dikenal sebagai Industri 4.0. Era ini ditandai oleh otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), analitik data besar (big data), Internet of Things (IoT), dan transformasi digital yang melibatkan seluruh sektor kehidupan, termasuk dunia kerja. Perubahan ini mengharuskan organisasi untuk beradaptasi, termasuk dalam cara mereka mengelola sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi semakin penting dalam membantu organisasi menghadapi tantangan era ini. Tidak hanya sekadar mengelola administrasi karyawan, MSDM kini menjadi mitra strategis yang berperan dalam menciptakan tenaga kerja yang inovatif, adaptif, dan kompetitif. Transformasi dalam MSDM di era digital mencakup penggunaan teknologi modern, pembentukan budaya kerja yang inklusif, serta upaya mendukung kesejahteraan karyawan secara holistik.

### **A. Definisi dan Ruang Lingkup Manajemen SDM**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam

suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Secara umum, MSDM mencakup serangkaian kebijakan, proses, dan aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Dalam konteks ini, karyawan dianggap sebagai aset utama yang berkontribusi langsung pada keberhasilan organisasi.

### **Definisi Manajemen SDM**

Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang kompeten, termotivasi, dan bekerja secara efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengambilan keputusan dalam perekrutan, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kinerja, hingga pemberian kompensasi dan tunjangan yang adil.

### **Ruang Lingkup Manajemen SDM**

Ruang lingkup MSDM sangat luas dan meliputi beberapa elemen utama, antara lain:

- 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia:** Proses ini melibatkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja untuk mendukung tujuan organisasi. Ini termasuk memperkirakan jumlah, keterampilan, dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan dalam jangka panjang dan pendek.

2. **Rekrutmen dan Seleksi:** Proses pengadaan tenaga kerja yang tepat dengan cara merekrut dan memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini mencakup iklan lowongan pekerjaan, proses wawancara, dan seleksi.
3. **Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Merujuk pada berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mereka dapat berkontribusi lebih baik kepada organisasi. Ini termasuk pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan pembelajaran berkelanjutan.
4. **Manajemen Kinerja:** Proses untuk menilai dan mengelola kinerja karyawan, termasuk pemberian umpan balik, evaluasi hasil kerja, dan identifikasi area untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.
5. **Komunikasi dan Hubungan Industrial:** Mengelola komunikasi antara manajemen dan karyawan serta hubungan antara organisasi dengan serikat pekerja, jika ada. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
6. **Kompensasi dan Tunjangan:** Mengatur struktur gaji dan tunjangan yang adil dan kompetitif untuk memotivasi karyawan, mencakup penggajian, bonus, asuransi, dan tunjangan lainnya.

**7. Manajemen Kesejahteraan dan Kesehatan Kerja:**

Melibatkan pengelolaan kebijakan dan program yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, termasuk program kesejahteraan, keselamatan kerja, dan dukungan psikologis.

**8. Manajemen Karir dan Pensiun:** Menyusun kebijakan pengelolaan jalur karir untuk karyawan serta perencanaan pensiun untuk memastikan masa depan yang stabil bagi karyawan setelah pensiun.

**9. Pemutusan Hubungan Kerja:** Proses pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan cara yang adil dan profesional, baik karena alasan kinerja yang buruk, pengurangan karyawan, atau alasan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. *Harvard Business Review*.
- Bersin, J. (2020). HR Technology in the Age of AI. *People Matters Journal*, 12(2), 28-36.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualizing the Future of HRM and Technology Research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652-2671.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2007). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave Macmillan.
- Cappelli, P., & Tavis, A. (2018). HR Goes Agile. *Harvard Business Review*, 96(2), 46-52.
- Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2010). Competing on Talent Analytics. *Harvard Business Review*, 88(10), 52-58.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Edition). Pearson Education.

Guenole, N., Ferrar, J., & Feinzig, S. (2017). *The Power of People: Learn How Successful Organizations Use Workforce Analytics to Improve Business Performance*. Pearson Education.

He, J., Morrison, A. M., & Zhang, H. (2019). Improving Millennial Employee Well-Being and Task Performance in the Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 73-82.

Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2018). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. Sage Publications.

Kusumah, A.I., Haryadi, dan Indrayanto, (2022). *Peran Kompetensi Inovasi Yang Unggul Dalam Meningkatkan Inovasi Organisasi (Sebuah Kajian Dalam Perspektif MSDM)*, Universitas Jenderal Soedirman.

Adi Lepak, D. P., & Gowan, M. (2019). *Human Resource Management: Managing Employees for Competitive Advantage*. Sage Publications.

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An Evidence-Based Review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.

Meijerink, J., Bondarouk, T., & Lepak, D. P. (2016). Employees as Active Consumers of HRM. *Human Resource Management Review*, 26(3), 282-297.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.

Parry, E., & Tyson, S. (2011). Desired Goals and Actual Outcomes of e-HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335-354.

Pattanayak, B. (2020). *Human Resource Management: Principles and Practice*. PHI Learning.

Priyono, A., Moin, A., & Putri, V. N. A. O. (2020). Identifying Digital Transformation Paths in the Business Model of SMEs during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Open Innovation*, 6(4), 104.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). *Strategic Human Resource Management*. Wiley.

Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown Business.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.

Snape, E., & Redman, T. (2010). *Managing People in Organizations: Contemporary Theory and Practice*. Cengage Learning.

Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.

Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and Implications. *Human Resource Management Review*, 17(1), 19-37.

Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2017). *Human Resource Management* (10th Edition). Pearson Education.

Ulrich, D. (2013). *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. McGraw-Hill Education.

van Vulpen, E. (2021). *The Analytics Handbook for HR*. AIHR Publishing.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.



## PROFIL PENULIS



**Dr. ADIE IRWAN KUSUMAH, SE., M.Si**, Lahir di Bandung tanggal 5 Pebruari 1980, Menyelesaikan pendidikan mulai dari Diploma 3 Program Studi Manajemen Informatika Universitas Padjadjaran Bandung tahun 2001, S1 Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Cirebon tahun 2007, S2 Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon tahun 2010 dan S3 Program Doktor Ilmu

Manajemen Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto tahun 2022.

Saat ini, saya bekerja sebagai dosen tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNTAG Cirebon dengan Jabatan Akademik Lektor, menjabat Kepala Biro Administrasi Akademik UNTAG Cirebon (2013-saat ini), menjabat, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UNTAG Cirebon (2024-saat ini), staff Bidang Program ADPI Wilayah Provinsi Jawa Barat periode tahun 2023-2027 dan pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2018-2022). Pengalaman berorganisasi sebagai Anggota Asosiasi Ilmuwan Manajemen Indonesia (AIMI) (2018-2022) dan Anggota Asosiasi Dosen Pengabdian kepada Masyarakat Indonesia (ADPI) (2019-saat ini).

Pengamalan publikasi baik di jurnal internasional bereputasi (ID Scopus : 57197712090 dan ID WoS : AAN-2180-2020), jurnal internasional terindeks (EBSCO dan Copernicus), jurnal terakreditasi nasional (ID Sinta : 601453 dan ID Garuda : 1214949) dan ID Googlescholar : 0lp\_-QkAAAAJ. Prestasi yang pernah diraih mendapatkan beasiswa pendidikan S3 (BPPDN) kemendikbudristek, lulus sertifikasi dosen tahun 2013, lulus Asesor

Beban Kerja Dosen (BKD) tahun 2023, *Best Speaker 3<sup>rd</sup> Winner the presentation entitled Igniting a Passion for English Learning at The International Multidisciplinary Community Service Activity Batch 13* tahun 2024 dan mendapatkan hibah penelitian terapan dari Kemendikbudristek tahun 2024.

Penulis dapat dihubungi lewat email : [adie.hn07@gmail.com](mailto:adie.hn07@gmail.com)

## SINOPSIS

Buku *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Peran SDM Perusahaan dan Kompetensi Strategis di Industri 4.0"* mengupas peran vital SDM dalam menghadapi tantangan era digital dan revolusi teknologi. Dalam dunia yang didominasi oleh kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi, SDM tidak lagi hanya berperan administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis yang mendorong inovasi dan keberlanjutan perusahaan. Buku ini membahas pengembangan kompetensi digital, kepemimpinan, serta strategi rekrutmen dan pengelolaan talenta. Dengan pendekatan teoritis dan praktis, buku ini menjadi referensi penting bagi akademisi, praktisi, dan mahasiswa yang ingin memahami peran SDM dalam membangun daya saing di era Industri 4.0.

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA :

PERAN SDM PERUSAHAAN DAN  
KOMPETENSI STRATEGIS  
DI INDUSTRI 4.0

**Dr. Adie Irwan Kusumah, SE., M.Si**