

## **Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0**

**R. Sabrina**

*Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

*Jln. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, Sumatera Utara, Indonesia*

*Korresponden: [sabrina@umsu.ac.id](mailto:sabrina@umsu.ac.id)*

### **ABSTRAK.**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada masa pandemi covid-19 saat ini harus dilakukan secara maksimal. Manajemen yang maksimal dapat memberikan efek positif demi terwujudnya tujuan kegiatan mencapai puncak harapan seiring dengan masa saat ini. Oleh karena itu, urgensi penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui MSDM yang unggul, kreatif, dan inovatif pada sektor pendidikan dan organisasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian literatur review. Sumber data yang digunakan ialah sumber data berjenis sekunder dengan mereview artikel dalam jurnal dan data sekunder buku dalam mendukung penelitian ini, yang semuanya sesuai dengan tujuan penelitian atau korelevanan penelitian. Hasil penelitian ialah MSDM dapat dilakukan dengan unggul, kreatif, dan inovatif, melalui peningkatan kualitas karyawan atau pegawai dan juga peserta didik dalam penguasaan teknologi, selain itu agar tujuan manajemen dapat tercapai dan efektif dalam kegiatan yang dilakukan maka bagi manajer dalam mengelola SDM, harus lebih kreatif merancang dan mendesain kegiatan pelatihan dan inovatif dalam mencari ide penguatan keterampilan.

**Kata kunci:** MSDM, Pendidikan, Organisasi

## **Human Resource Management: Excellence, Creative and Innovative in the Industrial Revolution 4.0**

### **ABSTRACT.**

*Human Resource Management (HRM) during the current covid-19 pandemic must be carried out optimally. Maximum management can have a positive effect for the realization of the goal of reaching the peak of expectations in line with the current period. Therefore, the urgency of research on human resource management is needed. The purpose of this study is to determine the superior, creative, and innovative HRM in the education and organizational sector. This research method uses a qualitative approach, with the type of literature review research. The data sources used are secondary data sources by reviewing articles in journals and secondary data from books to support this research, all of which are in accordance with the research objectives or research relevance. The result of the research is that HRM can be carried out in a superior, creative, and innovative way, so that management objectives can be achieved and are effective in the activities carried out. Excellent in managing human resources, creative in activating activities, and innovative in finding ideas.*

**Keywords:** HRM, Education, Organization



Published by Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Indonesia | Copyright © 2021 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the CC BY SA license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>.

**DOI:** 10.30596/jimb.v22i2.7703

**JEL CLASSIFICATION:** M31, C91, L17

Cara Sitasi :

Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 216–222.

<https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>.

## PENDAHULUAN

Keadaan global telah memperlihatkan keadaan yang lebih dari setahun ini yaitu kedaruratan. Pemicu dari keadaan global darurat yang prihatin ini yaitu muncul adanya penularan terkait covid-19. Covid-19 dapat diartikan sebagai virus yang dapat menular dan dampaknya dapat mematikan manusia (Mona, 2020; Muslim, 2020). Fenomena saat ini, dapat dilihat bahwa kasus covid-19 semakin hari semakin bertambah. Kasus covid-19 terupdate 1–5 Agustus 2021 di Indonesia yaitu kasus tertanggal 1 sebanyak 3.440.396, tertanggal 2 Agustus 2021 sebanyak 3.462.800, tertanggal 3 Agustus 2021 sebanyak 3.496.700, tertanggal 4 Agustus 2021 sebanyak 3.532.567, dan tertanggal 5 Agustus 2021 sebanyak 3.568.331 (KPCPEN, 2021).

Terkait fenomena diatas Indonesia mengambil langkah kebijakan untuk menjalankan protokol kesehatan pada berbagai sektor. Salah satunya yaitu sosial distancing. Sosial distancing ialah pembatasan jarak dan temu antar manusia. Langkah ini diambil sebagai penyelamatan warga negara agar tidak terjadi penularan.

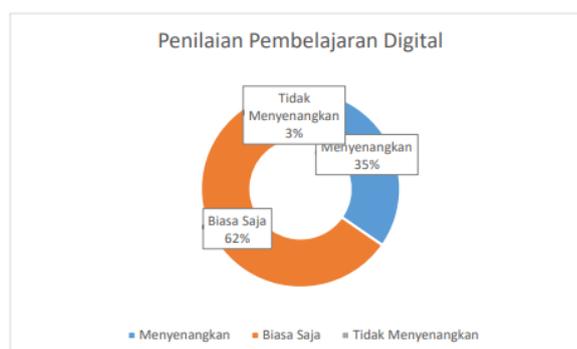
Kebijakan tersebut menjadi kebijakan juga berlaku untuk pendidikan dan organisasi perusahaan. Dalam pendidikan kebijakan secara tegas dilakukan pemerintah untuk menjadi digitalisasi (Kemendikbud, 2020; Sadikin & Hamidah, 2020). Semua kegiatan pendidikan untuk sementara dilakukan secara jarak jauh, sedangkan organisasi perusahaan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang tentunya harus juga mengikuti aturan dari pemerintah dengan melakukan sosial distancing (Effendi, 2003). Perusahaan merespon positif terhadap kebijakan pemerintah yang selanjutnya terdapat beberapa kebijakan perusahaan muncul, seperti bekerja dari rumah masing-masing (Mungkasa, 2020; Rosali, 2020).

Kedua kebijakan tersebut merupakan kegiatan yang dilakukan menggunakan pihak ketiga yaitu teknologi digital. Teknologi adalah sebuah berbagai inovasi dari wawasan siapa pun yang mempunyai maksud untuk memudahkan kehidupan manusia. Teknologi memiliki makna dan arti yang begitu luas, masing-masing individu mempunyai pandangannya sendiri terkait teknologi. Teknologi memiliki peran yang signifikan terhadap segala aspek kehidupan, khususnya di era pandemi saat ini. Teknologi lah yang menyelamatkan semua. Tanpa adanya teknologi, maka manusia tidak akan survive dari musibah ini karena segala pekerjaan bertransformasi menjadi mengandalkan teknologi.

Seperti halnya ketika di bidang pendidikan, sekarang semua generasi muda menimba ilmu dari rumah, mereka melakukan semua pembelajarannya dari online karena dengan adanya wabah ini, membuat pemerintah melakukan imbauan baru kepada seluruh siswa agar belajar dalam jaringan. (Prasetyaningtyas, 2020). digitalisasi adalah sebuah era di mana sudah banyak informasi data yang mudah diakses oleh sebuah alat teknologi yang canggih. (Desain, 2021).

Dalam hal ini internet memiliki fungsi yang sangat besar karena teknologi yang digunakan bukan hanya teknologi fisik, tetapi juga teknologi digital berbasis online. Era digitalisasi memberi banyak perubahan dan juga membuat menjadi lebih produktif karena semuanya bisa dilakukan hanya dalam waktu yang singkat. Era digitalisasi membuat kehidupan menjadi lebih modern dan praktis. Banyak aspek yang memiliki banyak perubahan seperti, seperti aspek komunikais, dunia bisnis, finansial, dan lain sebagainya. (Nugroho, 2021).

Perubahan dari konvensional ke teknologi digital sebenarnya merupakan suatu kemajuan yang dapat menjadikan manusia melek akan teknologi. Teknologi digital dalam kondisi pandemi menjadi momentum keharusan untuk dapat beradaptasi serta meleknnya manusia terhadap teknologi digital. Namun dalam kenyataannya terdapat suatu GAP seperti pada sektor pendidikan. Salah satu penelitian terkait penilaian pembelajaran online sebagai berikut:



**Gambar 1.** Penilaian Pembelajaran Digital  
Sumber: (Amarulloh et al., 2019)

Berdasarkan data tersebut terlihat penilaian pembelajaran digital dinilai biasa saja. Hal ini perlu adanya MSDM yang maksimal agar lebih siap dan pembelajaran dapat menjadi lebih berinovasi. Pembelajaran digital telah berjalan dan melek terhadap teknologi digital seharusnya menjadi kemajuan sumber daya manusia (SDM), namun jika dilihat dari problematikan gambar 1 terlihat bahwa kemungkinan terjadi karena kurangnya persiapan SDM terhadap teknologi digital.

## METODE

Metode yang digunakan dalam artikel ilmiah ini adalah metode deskriptif kualitatif. Di mana isi dari artikel ini adalah mengungkapkan kejadian- kejadian berdasarkan fakta atau perkembangan- perkembangan yang memang nyata adanya. Penelitian ini mengungkapkan kejadian apa yang sebenarnya terjadi di era digitalisasi dan fenomena yang sedang terjadi.

Pada penelitian deskriptif kualitatif ini saya memberikan gambaran secara luas bagaimana transformasi dari era sebelum digitalisasi ke era digitalisasi sehingga banyak sekali perubahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Penelitian deskriptif adalah sebuah metode studi kasus yang banyak digunakan dalam berbagai aspek kehidupan, salah satunya bidang teknologi (Yuliani, 2018). Pada dasarnya dalam penelitian ini berprinsip bahwa segala masalah bisa dicari solusinya dan cara metode ini dilakukan melalui deskripsi, analisis, dan pengamatan, sedangkan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik dan interpretatif terhadap inti masalahnya (Dr. Farida Nugrahani, 2014).

Dalam hal ini dapat diartikan bahwa peneliti kualitatif memahami hal-hal dalam penjelasan kejadian masalah penelitian tersebut, peneliti atau penulis berusaha menafsirkan dan memahami kejadian dalam hal yang dialami masyarakat. Penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan dan penggunaan yang diamati dari berbagai observasi studi kasus yang berkaitan dengan penelitian ini (Dr, 2006).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Era digitalisasi mengubah segalanya. Baik itu pola pikir, pekerjaan, interaksi dengan manusia, dan lain sebagainya. Semua aspek mengalami dampak yang signifikan dari adanya era digitalisasi. Salah satunya yang membuat kehidupan semakin banyak melakukan transisi ialah karena adanya teknologi digital. Perkembangan kehidupan yang semakin canggih, membawa pengaruh juga bagi kehidupan masyarakat, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas agar manusia bisa lebih bijak dalam menggunakan teknologi.

Pertama, untuk di bidang pendidikan. Banyak sekali perubahan yang terjadi di bidang pendidikan setelah era digitalisasi menyerang dunia (Azizah, 2020). Banyak sekali inovasi-inovasi cemerlang di negeri ini yang dilakukan oleh generasi muda yang kreatif dan inovatif.

Pendidikan dulu dengan sekarang tentu jauh berbeda. Pendidikan sekarang semakin canggih, misalnya seperti ketika internet dan smartphone android sudah mulai masuk ke Indonesia, para siswa bisa dengan mudah mengakses pembelajaran lewat internet (Junedi et al., 2020).

Pembelajaran tidak hanya bisa dilakukan lewat buku saja, tetapi juga lewat smartphone (Steve, 2020). Siswa menjadi lebih luas jangkauannya dalam mengakses materi pembelajaran, seperti bisa melalui blog, google, aplikasi pembelajaran, YouTube, Google Classroom, dan lain-lain. Dengan adanya berbagai platform untuk siswa belajar, ini membuat siswa menjadi lebih kreatif dalam mencari materi karena banyak sumber yang tersedia, pasti mereka menjadi lebih bervariasi dalam menemukan materi.

Kemudian, ketika wabah pandemi menyerang, ini juga memberi perubahan yang signifikan terhadap cara belajar generasi muda. Sekarang, siswa dipaksa harus belajar online dari rumah. Hal ini sangat memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses belajar siswa. Siswa melakukan pembelajaran jarak jauh dengan menggunakan aplikasi Zoom, Google Meet, dan lain sebagainya. Ini terbukti bahwa sumber daya manusia ikut berubah dalam bidang pendidikan (Syafnidawaty, 2020).

Kedua, di bidang pekerjaan. Ketika pandemi, semua pekerjaan harus dilakukan di rumah dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Hal ini juga sebenarnya memberi dampak positif, yaitu pekerjaan terasa lebih efektif dan efisien. Berbeda dengan dulu, semua pekerjaan harus dilakukan secara langsung dengan datang ke tempat kerja (Kemendikbud, 2020). Melakukan pekerjaannya pun masih sangat konvensional, ketika belum secanggih sekarang, pekerjaan di zaman dulu tidak secepat yang dilakukan sekarang. Namun, seiring berjalannya waktu, berbagai pekerjaan sudah mulai ada yang menggunakan teknologi. Semua pekerja pun akhirnya mau tidak mau harus adaptif dengan segala perubahan yang ada (Obeit, 2020).

Ketiga, di bidang finansial. Bidang finansial juga mengalami perubahan setelah adanya teknologi, khususnya teknologi digital. Seperti metode pembayaran, dulu ketika ingin membeli sesuatu, maka harus membayar dengan uang cash secara langsung kepada si penjual. Namun, sekarang tidak seperti itu. Sekarang, tidak dibatasi dengan pembayaran cash saja, bisa melakukan pembayaran dengan menggunakan *e-commerce*, seperti OVO, DANA, Go Pay, dan lain sebagainya (Nisna, 2021).

Kemudian, ketika ingin membeli sesuatu, dulu harus datang ke tokonya secara langsung untuk membeli barang, tetapi sekarang bisa memesan barang tersebut melalui aplikasi online seperti Shoppe, Lazada, Bukalapak, dan *marketplace* lainnya. Lalu, ketika ingin melakukan transaksi transfer uang, dulu harus melakukannya di atm atau bahkan bank. Namun, sekarang bisa melakukannya melalui *e-commerce*, seperti OVO, DANA, Go Pay, atau juga *mobile banking*, dan lain sebagainya. (Prawiro, 2021)

Keempat, pola pikir manusia. Sekarang, jauh lebih *open minded* sehingga manusia sekarang lebih memilih untuk berpikiran jauh ke depan dan melihat berbagai masalah dari banyak sudut pandang. Memiliki banyak sudut pandang memang sangat baik karena bisa membuat menjadi seseorang yang jauh lebih bijaksana dalam menanggapi sesuatu. (Mardatila, 2002)

Kelima, berinteraksi dengan orang lain. Dulu, ketika ingin berinteraksi dengan orang lain harus bertemu secara langsung, bahkan sebelum ada social media itu jauh lebih susah. Namun, ketika sekarang, khususnya saat pandemi, jadi terbiasa melakukan interaksi dengan orang lain menggunakan teknologi digital, bisa melalui whatsapp, facebook, instagram, youtube, aplikasi zoom, google meet, dan lain sebagainya. (Riyanto, 2021)

Terlihat bahwa banyak sekali perubahan yang ada pada sumber daya manusia. Namun, perlu adanya terus peningkatan kualitas sumber daya manusia di negeri ini dengan melakukan manajemen sumber daya manusia dengan terus membuat generasi muda agar unggul dengan

karakter kreatif dan inovatif (Zaili et al., 2020). harus tahu bagaimana cara mengatur hubungan antar individu dengan sumber daya yang dimiliki agar digunakan dengan maksimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu determinan utama yang menentukan keberhasilan sebuah negara dalam memanfaatkan peluang dari Revolusi Industri 4.0 (Fitriana, 2019). Untuk itu, kebijakan dan strategi yang tepat sangat diperlukan guna menyiapkan SDM Indonesia yang unggul, berdaya saing, dan mampu menjawab kebutuhan maupun tantangan Industri 4.0 (Rohida, 2018). Revolusi Industri 4.0. memiliki peluang dan tantangan yang sangat penting, terutama untuk dunia bisnis. Efek tantangan yang sangat besar, khususnya disebabkan gelombang pemindaian dan otomatisasi, menjadikan Revolusi Industri 4.0. mampu menggerus lapangan kerja yang sudah lama ada (Heri, 2019).

Di Cina, digitalisasi dan otomatisasi bahkan memasuki dunia kesehatan. Kemampuan dokter dalam memanipulasi pasien telah mulai menyelam dengan mesin dan robot intelijen buatan dan data utama yang mengklaim lebih akurat untuk melakukan tindakan medis (Akbar, 2018). Tren yang disebabkan oleh Revolusi Industri 4.0. harus dipahami dengan hati-hati, terutama dalam konteks Indonesia. Selama lima tahun terakhir, pemerintah memang telah sangat terlihat untuk mendorong industri industri berbasis teknologi 4.0., lihatlah contoh dengan program 1.000 rintisan (start-up). Ini mulai melihat hasil, terutama gel investasi paling adil yang memasuki bisnis percontohan.

Namun, pemerintah masih kurang aktif mempromosikan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja yang berkualitas untuk mendukung 4.0 industri (Prasetyo & Trisyanti, 2019). Transformasi kebijakan pendidikan nasional dianggap lambat untuk memenuhi kebutuhan industri yang tumbuh. Untuk alasan ini, kebijakan persiapan sumber daya manusia diperlukan, yang dapat dibagi menjadi tiga langkah yang relevan dengan istilah tersebut (Setiobudi, 2017). Pertama, dalam jangka pendek, pekerja potensial yang siap bekerja harus memiliki pengetahuan yang cukup melalui pendidikan kejuruan.

Kedua, dalam jangka menengah, transformasi program perguruan tinggi harus lebih disesuaikan dengan kebutuhan industri. Namun, penggantian kurikulum ini akan memakan waktu lama. Ini pasti akan ditinggalkan untuk pengembangan industry (Badhrulhisham et al., 2019). Ketiga, dalam jangka panjang, ada kebutuhan akan kebijakan nasional sehingga masyarakat memiliki ide-ide yang memadai mengenai profesi baru yang dihasilkan oleh Revolusi Industri 4.0, sehingga mereka juga ingin mendorong anak-anak mereka untuk belajar dan dengan keterampilan era 4.0 (Duryat, 2019).

Proses manajemen Sumber Daya dapat dilakukan dengan proses penyeleksian dan ada beberapa poin yang harus diketahui (Antariksa, t.thn.). Untuk memenuhi kualifikasi sumber daya manusia yang baik, harus memperhatikan beberapa poin, seperti skill yang dimiliki dari generasi muda, menilai etos kerja yang baik dan dapat dicerminkan untuk yang lain, mempersiapkan beberapa tim untuk melakukan perekrutan yang profesional, menyiapkan skema kebutuhan *company*, melakukan proses penyeleksian karyawan, memberi pelatihan SDM, melengkapi administrasi, melakukan evaluasi dan pengembangan (pendidikan, 2021).

Perusahaan juga bisa melakukan pengembangan manajemen SDM dengan memanfaatkan teknologi. Perusahaan bisa mendorong karyawan agar lebih produktif dan tetap kreatif dalam menghadapi perubahan di era digitalisasi (Amarulloh et al., 2019). Hal ini bertujuan agar kewajiban dan tugas mengoordinasikan sumber daya manusia pada organisasi tersebut dapat berjalan efektif dan efisien, selain itu perlu difahami juga mengenai prinsip pengelolaan SDM oleh manajer diantaranya penghargaan eksistensi bawahan, perilaku adil, kesetaraan dan lain sebagainya. (Drs. Yun Iswanto).

Perusahaan juga harus melakukan perencanaan setelah berhasil merekrut SDM. Dengan membuat perencanaan, semua akan terkelola secara terstruktur dan jelas. Sebab sebuah

perusahaan penting sekali memiliki tujuan (Ayun, 2011). Bagaimana rencana setelahnya, dan apa saja yang akan dicapai oleh perusahaan itu bersama SDM. Hal ini bertujuan agar SDM juga merasa untuk lebih berperan signifikan dan lebih inovatif. (Firdaus, 2018)

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan inovatif sangat diperlukan dalam rangka menghadapi era digitalisasi yang dikenal dengan istilah era revolusi industri 4.0. sejumlah upaya diperlukan bagi pimpinan baik diperusahaan maupun dalam system pemerintahan untuk mendorong para karyawannya agar memiliki kompetensi dalam bidang teknologi, selain itu diperlukan juga upaya dari Lembaga Pendidikan pada semua tingkatan untuk dapat memperkaya kurikulum yang berorientasi pada maksimalisasi kualitas keterampilan vokasi dalam bidang teknologi dan relevan dengan tuntutan pasar.

## REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amarulloh, A., Surahman, E., & Meylani, V. (2019). Refleksi Peserta Didik Terhadap Pembelajaran Berbasis Digital. *Metaedukasi*, 1(1), 13–23.
- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja ( Performance Appraisal ) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 2(3), 74–88. file:///D:/User Data/Downloads/Penilaian\_Kinerja\_Performance\_Appraisal.pdf
- Badhrulhisham, A., Mat Johar, M. H., & A.Rashid, T. (2019). Mendepani Cabaran Revolusi Industri 4.0 Dalam Konteks Mahasiswa: Analisis Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Ilmi*, 9, 90–101.
- Duryat, M. (2019). Opportunity Pendidikan: Transformasi Di Era Disrupsi Dan Revolusi Industri 4.0. *Gema Wiralodra*, 10(1), 93–104. <https://doi.org/10.31943/gemawiralodra.v10i1.13>
- Effendi, S. (2003). Pengelolaan Perguruan Tinggi Menghadapi Tantangan Global. *Seminar Nasional Majelis Rektor Indonesai*, 1–12.
- Fitriana, S. (2019). Transformasi pendidikan tinggi di era disrupsi (dampak dan konsekuensi inovasi). *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*, 812–818. <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/view/375>
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Ilmu Kepolisian*, 13(2), 90–105. [www.jurnalptk.id](http://www.jurnalptk.id)
- Junedi, B., Mahuda, I., & Kusuma, J. W. (2020). Optimalisasi keterampilan pembelajaran abad 21 dalam proses pembelajaran pada Guru MTs Massaratul Mut'allimin Banten. *Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 16(1), 63–72. <https://doi.org/10.20414/transformasi.v16i1.1963>
- Kemendikbud. (2020, August). Penyesuaian Kebijakan Pembelajaran di Masa Pandemi COVID-19. <https://Covid19.Go.Id>.
- KPCPEN. (2021). *Data Covid-19 Indonesia*. <https://Covid19.Go.Id/>.
- Mona, N. (2020). Konsep Isolasi Dalam Jaringan Sosial Untuk Meminimalisasi Efek Contagious (Kasus Penyebaran Virus Corona Di Indonesia). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 2(2), 117–125.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Muslim, M. (2020). Moh . Muslim : “ PHK pada Masa Pandemi Covid-19 ” 358. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 357–370.

- 
- Prasetyo, B., & Trisyanti, D. (2019). Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Revolusi Industri 4.0 Dan Tantangan Perubahan Sosial*, 4(1), 22–27.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Rosali, E. S. (2020). Aktifitas Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Jurusan Pendidikan Geografi Universitas Siliwangi Tasikmalaya. *Geography Science Education Journal (GEOSEE)*, 1(1), 21–30.
- Sadikin, A., & Hamidah, A. (2020). Pembelajaran Daring di Tengah Wabah Covid-19 ( Online Learning in the Middle of the Covid-19 Pandemic ). *BIODIK*, 6(2), 214–224.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Zaili, R., Adiarto, & Dadang, M. (2020). Pembangunan Berkelanjutan Dalam Bingkai Otonomi Daerah. In *Taman Karya*. Taman Karya.