

Perspektif Manajemen Talenta dalam Membangun Efektivitas Organisasi dalam Menghadapi Dinamika Lingkungan di Era Disruptif

¹Siti Handayani Maulidina

¹Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta

E-mail: ¹shmaulidina@upnvj.ac.id

ABSTRAK

Tulisan ini menyoroti peranan Talent Management dalam menghadapi era disruptif yang terus berlangsung, sementara dihadapkan pula untuk tetap menjaga dan membangun agar organisasi tetap efektif. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan studi literatur berupa penelaahan buku dan jurnal ilmiah serta pemahaman proses pembelajaran di perkuliahan.

Agar organisasi tetap efektif baik secara finansial dan hubungan kondusif dalam organisasi diperlukan pengelolaan organisasi tersebut dengan melibatkan unsur-unsur terkait, yang dapat dijelaskan melalui total quality manajemen. Penekanan pada talenta manajemen, termasuk talenta manusia yang terlibat di dalamnya. Persyaratan untuk membangun organisasi efektif, yang utama adalah manusia dengan kualitas tersedianya manusia dengan karakter unggul, yang dengan jumlah yang tepat pada posisi-posisi yang juga tepat dan mempunyai karakter seperti ability, capability, learning dan afeksi.

Kata kunci : *talenta, manajemen, efektif, disruptif*

ABSTRACT

This paper highlights the role of Talent Management in facing the ongoing disruptive era, while facing also to maintain and build for the organization to remain effective. The method used in this writing is by literature study in the form of book review and scientific journals as well as understanding the learning process in the lectures.

In order for the organization to remain effective both financially and conducive relationships within the organization it is necessary to manage the organization by involving related elements, which can be explained through total quality management. Emphasis on management talents, including the human talent involved. The requirement to build an effective organization, the main one being human with the quality of human availability with superior character, with the right amount in positions that are also precise and have character such as ability, capability, learning and affection.

Keyword : *talent, management, effective, disruptive*

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk yang sepanjang sejarahnya selalu hidup berkelompok. Kehidupan berkelompok

ini didasari karena setiap orang sebagai makhluk yang mempunyai kebutuhan untuk hidup bersama atau kebutuhan sosial. Kebutuhan hidup manusia meningkat seiring dengan bertambahnya usia dan perkembangan jaman. Setiap orang tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhan individu dan kelompok manusia dapat terpenuhi dan saling melindungi, manusia membentuk organisasi (Wirawan, 2007). Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sebuah wadah tempat berkumpulnya orang-orang sebagai anggota organisasi yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama dengan tugas pokok, fungsi dan peran, dan tanggung jawab yang jelas, yang mematuhi segala aturan dan mengikuti tata cara dan prosedur yang berlaku, dan menerima, dan memahami dan melaksanakan nilai-nilai/norma-norma/tradisi bersama secara konsisten, untuk memecahkan permasalahan dan pencapaian tujuan organisasi. (Yasin, 2014).

Yasin (2014) dalam bukunya berjudul Organisasi Manajemen Leadership, mengemukakan bahwa keberadaan organisasi tak pernah lepas dengan apa yang disebut lingkungan, selanjutnya disebut lingkungan organisasi. Dengan segala aspeknya, terlebih pada yang disebut dengan lingkungan jauh, dimana terobosan teknologi ini dapat menimbulkan dampak yang dramatis dan seketika terhadap lingkungan suatu perusahaan. Terobosan ini dapat menciptakan pasar dan produk baru yang canggih atau secara signifikan memperpendek umur dari fasilitas manufaktur.

Era destruktif, yang dicermati oleh Renald Kasali (2017) menjadi tantangan terbesar di jaman ini. Dalam acara konferensi pers peluncuran bukunya *Disruption* di Rumah Perubahan, Jati Murni, Bekasi, Minggu (19/2). Kasali

menantang kita dengan mengatakan “Era ini akan menuntut kita untuk berubah atau punah”. Lebih lanjut, bahwa dunia hari ini sedang menghadapi fenomena *disruption* (disrupsi), situasi di mana pergerakan dunia industri atau persaingan kerja tidak lagi linear. Perubahannya sangat cepat, fundamental dengan mengacak-acak pola tatanan lama untuk menciptakan tatanan baru. Disrupsi menginisiasi lahirnya model bisnis baru dengan strategi lebih inovatif dan disruptif. Cakupan perubahannya luas mulai dari dunia bisnis, perbankan, transportasi, sosial masyarakat, hingga pendidikan. Tidak diragukan lagi, disrupsi akan mendorong terjadinya digitalisasi sistem pendidikan. Munculnya inovasi aplikasi teknologi seperti Uber atau Gojek.

Lebih lanjut AAnnmarie Neal dan Daniel Sonsino (2015) dalam jurnal *Talent Mangement and Disrupted*, menambahkan “*Disruptive technologies will create a pace of change that is exponential, not incremental. The proliferation of mobile devices rapidly takes us to a place where everyone across the globe will have just-in-time access to information and learning platforms. Providing real-time information processed by advanced artificial intelligence tools will create an augmented reality in our everyday lives and interactions*”.

Era disrupsi saat ini ditandai dengan hadirnya berbagai inovasi, teknologi, platform, dan juga model bisnis yang baru. Pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat pun dituntut untuk menyikapinya dengan positif jika ingin tetap bertahan dan terus berkembang.

Berdasarkan runutan konsep karakter manusia, lalu “terlibat” dalam organisasi, selanjutnya akan berinteraksi dalam lingkungan organisasi dengan berbagai dampak yang terjadi serta fenomena destruktif saat ini, bagaimana suatu organisasi tetap menunjukkan efektivitasnya. Akankah sumber daya manusia sebagai *human capital* bisa

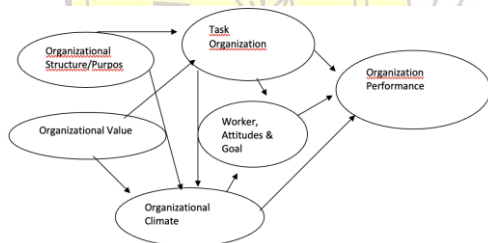
tampil menjadi sosok *talent people*, yang selanjutnya membentuk kekuatan sebagai talent manajemen.

2. LANDASAN TEORI

1. EFEKTIVITAS ORGANISASI

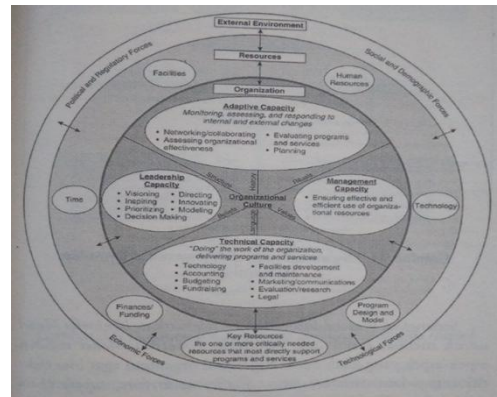
Kesuksesan atau efektivitas suatu organisasi tak lepas dari kualitas sumber daya manusia, apakah secara individu atau dalam kelompok suatu organisasi (Gibson 2009 dalam Yasin, 2017), tidak cukup “capable” (*can do something*). Tetapi juga harus mempunyai komitmen (*will do it*) dan saling berkomunikasi secara konsisten (*must do it*) (Mattone, 2012 dalam Yasin 217)

Kalau kita bicara tentang efektivitas suatu organisasi, kita tidak bisa lepas dengan teori Denison (2004, dalam Yasin, 2014) yang dikenal dengan The Denison Organizational Culture Model, yang memaparkan hubungan antara budaya organisasi dengan efektivitas organisasi. Terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1: Model Variabel Pengaruh Kinerja Organisasi

Model di atas menggambarkan bahwa ada empat aspek dari budaya organisasi terkait dengan efektivitas organisasi, masing-masing adalah kemampuan beradaptasi, misi, konsistensi dan keterlibatan. Terdapat banyak model yang mengilustrasikan efektivitas sebuah organisasi, salah satunya adalah yang dikembangkan oleh TCC group yang melihat bahwa ada empat kapasitas organisasi yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi menjadi efektif yaitu *adaptive*, *capacity*, *leadership capacity*, dan *management capacity*, yang tergambar seperti di bawah ini.



Gambar 2 : Organisasi Efektif, versi TCC Group

Selain itu ada model yang lain adalah model yang dikembangkan oleh Swlearning yang menekankan dengan lima pendekatan meliputi *system resource person*, *internal process approach*, *approachgoal approach*, *combined approach*, dan *strategic constituencies*. Selanjutnya Pearson Education juga membuat suatu model yang dikenal dengan Umbrella Model dengan melihat berbagai aspek yang lebih detail meliputi *customer focus*, *quality assurance*, *supply chain management*, *lean*, *leadership*, *process management*, *human resource*, *strategic planning*, *business result* dan lain-lain.

Sebetulnya masih banyak model-model lain yang berbicara mengenai efektivitas sebuah organisasi, namun berkaitan dengan talent management dan talent people, terangkum model yang dikutip dari buku Organisasi, Management dan Leadership yang dikemukakan oleh Yasin (2014). Dalam ilustrasi tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah strategik (yang lebih berorientasi kepada pasar, produk, kepuasan pelanggan), organisasi (lebih menekankan kepemimpinan yang efektif, kebijakan, prosedur, implementasi budaya dan perilaku karyawan, komitmen, implementasi strategi organisasi), karyawan (lebih menekankan kerjasama, komunikasi antaranggota, pendidikan dan motivasi karyawan), lingkungan (lebih menekankan pada sosial, ekonomi,

teknologi dan kompetisi). tergambar di bawah ini :



Gambar 3 : Faktor yang memengaruhi kesuksesan suatu Organisasi

Efektivitas Organisasi dapat dievaluasi dengan melihat dua hal, yaitu (1) pencapaian sasaran dan (2) proses pelaksanaan organisasi, yang tercermin dalam perilaku organisasi. Baik pencapaian sasaran maupun proses pelaksanaan organisasi memiliki peran yang sama penting bagi organisasi karena pencapaian sasaran yang tidak disertai dengan proses pelaksanaan yang baik akan mengakibatkan usaha pencapaian sasaran tidak dapat berlangsung lama. Dengan kata lain, proses organisasi yang buruk akan dapat menurunkan tingkat efisiensi yang berdampak pada menurunnya pencapaian sasaran pada periode berikutnya.

Pada dasarnya, alasan dari didirikannya suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, dengan tindakan yang dilakukan bersama-sama dengan penuh rasa tanggung jawab, maka pencapaian tujuan dari organisasi tersebut diharapkan dapat terlaksana dengan hasil yang baik. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Melihat dari uraian mengenai efektivitas, organisasi dan efektivitas organisasi diatas, penulis menyimpulkan bahwa efektivitas

organisasi lebih dapat digunakan sebagai ukuran untuk melihat tercapai atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Jika dicermati pendapat dari beberapa ahli diatas, diketahui bahwa dalam pengukuran efektivitas organisasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan.

2. TALENT MANAGEMENT

Dalam sebuah organisasi bila menghendaki berkualitas, hendaknya selalu berusaha untuk terus-menerus mencari bentuknya yang paling baik. Hal ini selain demi meningkatkan performa organisasi, juga untuk menghadapi segala perubahan yang begitu cepat seperti fenomena destruktif yang terjadi akhir-akhir ini. Kualitas organisasi diharapkan juga mampu menghadapi tantangan yang semakin besar dan kompleks. Untuk mencapai semua itu diperlukan penerapan manajemen berkualitas dan terintegrasi dan melibatkan setiap personil yang dimiliki.

Dalam rangka peningkatan kualitas tersebut, salah satunya adalah penerapan mutu terpadu (Total Quality Management), yang secara filosofis menekankan pada pencarian secara konsisten terhadap perbaikan terus-menerus (*continous improvement*), untuk mencapai idealitas organisasi, melalui pembelajaran yang berkelanjutan (*contiunos learning*). Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang selalu *continous learning* dan senantiasa giat untuk melakukan *continous improvement* (Yasin, 2014). Juga ditambahkan oleh Thomas dan Raghavan (2011) serta Cappeli (2008), dalam Fathul Himam (2013) menjelaskan talent management sebagai satu pendekatan inovatif untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

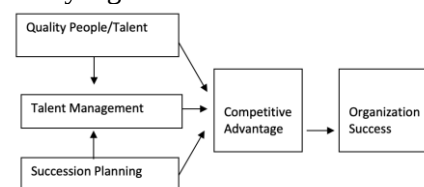
Peranan talent management dalam menuju sukses/efektivitas organisasi sangat penting. Yasin (2017) dalam jurnal *Talent Mapping/Assesment : Picturizing Talent in Organization*, menjelaskan bahwa *talent management* dapat ditinjau dari beberapa perspektif. Staff (2009) dalam Yasin (2017), “*Talent Management as a holistic approach to optimize human capital which enables organization to achive its objectives and goals, both short and long term*”. Yang kurang lebih artinya adalah bahwa talent manajemen adalah pendekatan secara comprehensif dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Berbeda dengan McGee dan Cannon (2010) dalam Yasin (2017), yang menggambarkan total manajemen sebagai proses dalam sebuah organisasi yang dibentuk, dikelola dan dikembangkan oleh manusia dalam waktu sekarang dan untuk masa depan. Lebih lanjut, dalam jurnal tersebut dikatakan juga bahwa talent manajemen, tak lepas dari manusia yang dituntut untuk selalu membangun potensi (berkreasi). Hal ini berdampak bahwa talent manajemen berkaitan dengan SDM yang berpenampilan unggul dan berpotensi yang selanjutnya akan mendukung organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan visi dan misi, sambil terus mengelola perencanaan untuk selalu sukses.

Akhirnya Sireesha dan Ganapavarapu (2014) dalam Yasin (2017), mengatakan bahwa talent manajemen adalah implementasi dari terintegrasinya desain strategi/systems dalam meningkatkan produktivitas dengan mengembangkan proses perbaikan untuk selalu berkreasi, bersifat membangun, *retraining*, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang trampil dan terdidik untuk mencapai tujuan saat ini dan yang akan datang. Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh Bingham (2014) dalam jurnal *Talent Development and a Global Perspective* :

“As professionals dedicated to developing the knowledge, skills, and abilities of others, we must be mindful that the impact of our work reaches far beyond the walls of our own organizations”.

Di lain pihak harus disadari bahwa kesuksesan talent manajemen tergantung juga kondisi dari ketersediaan training dan pengembangan yang disiapkan untuk mencapai target dan bersaing dengan lembaga lain dan perubahan yang akan terjadi. Mengutip Yasin (2014) bahwa pada umumnya talent manajemen berkembang dengan tahapan sebagai berikut: mengidentifikasi tujuan organisasi meliputi nilai dan strategi; mengidentifikasi talenta, pengembangan talenta, dan terakhir adalah mengintegrasikan dalam talent manajemen untuk perencanaan yang strategis.

Dalam sebuah organisasi yang menjadi pilar kesuksesan adalah manusianya, maka diperlukan perhatian khusus terhadap talenta atau kualitas yang menggerakkan roda organisasi (Balsac, 2011, dalam Yasin 2017). Juga menekankan “*even have to be appropriately paid right at the beginning we recruit or select this people to ensure that we find “the right people whose we eally want to “ and know ” how are we going to emprower them?”*”, Jadi walau kita sudah mendapatkan tenaga yang diinginkan, tetapi tetap harus selalu memperdayakan secara optimal. Berikut tergambar ilustrasi bagaimana talent manajemen terkait dengan sumber daya manusia dalam rangka mencapai organisasi yang sukses.



Gambar 4 : Talent Management, Competitive Advantage and Orgnization Success

(Sumber : Jurnal Talent Mapping/Assessment : Picturizing Talent in Organization)

Fathul Himam (2013) dalam jurnal *Talent Management* dalam Perspektif *Organizational Change and Development*, *Talent management* dapat difahami sebagai pendekatan strategis untuk memastikan organisasi mampu mencapai tujuannya, karenanya parameter yang digunakan sebagai acuan adalah *business results* atau diistilahkan juga sebagai *succession development*. Selanjutnya, *talent management* tidak selalu berkonotasi pada model pengembangan yang sifatnya individual, tetapi lebih mengacu pada bentuk upaya organisasi, i.e. intervensi organisasional, untuk meningkatkan kapabilitasnya dalam menanggapi variasi pengaruh lingkungan yang sifatnya dinamis dan bahkan mulai sulit untuk diprediksi. Total Manajemen diartikan juga sebagai upaya membangun “jembatan” bagi organisasi yang dapat membantu merealisasikan rencana pertumbuhan jangka panjang dan membantu pula mencapai sukses memenangkan persaingan dalam dunia bisnis global. (Stephens, 2010) dalam Fathul Himam, 2013).

3. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam tulisan ini adalah deskriptif dengan penelaahan berbagai buku sumber dan literature, jurnal dan perkuliahan tentang *knowledge management dan change management*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyikapi fenomena destruktif yang melanda jaman saat ini, bagaimana suatu organisasi tetap menunjukkan efektivitasnya? Akankah sumber daya manusia sebagai *human capital* bisa

tampil menjadi sosok *talent people*, yang selanjutnya membentuk kekuatan sebagai talent manajemen. Untuk menjawab semua itu dipaparkan bagaimana suatu organisasi tetap efektif. Seperti dikemukakan oleh Denisons, bahwa diperlukan kemampuan beradaptasi, misi, konsistensi dan keterlibatan (Gambar 1), begitu juga yang diungkapkan oleh TCC group yang menekankan TCC Group (gambar 2) yang melihat bahwa ada empat kapasitas organisasi yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi menjadi efektif yaitu *adaptive, capacity, leadership capacity, dan management capacity*. Berikutnya, tak kalah menariknya yang dikemukakan oleh Swlearning dan Pearson Education dan juga oleh Yasin (2014) buku Organisasi, Management dan Leadership semua menekankan bahwa peran manusia sangat penting.

Berkaitan dengan era disruptif dan kualitas people, diperlukan kriteria SDM yang siap menghadapi semua itu, maka diperlukan manusia dengan nilai keunggulan yaitu manusia yang bertalenta yang berorientasi pada tema-tema: *learning, flexibility, speed, and innovation*. Jenis talenta inilah yang perlu diwujudkan, dipelihara, dan dikembangkan sebagai kapital organisasi. Proses untuk memastikan eksistensi kapital inilah yang menjadi kerja utama dari pengembangan *talent management* organisasi. Organisasi harus mampu memastikan ketersediaan talenta-talenta yang dibutuhkan tepat pada waktunya, dalam jumlah dan variasi yang sesuai dengan tuntutan yang ada, dan mempunyai kualifikasi yang mampu diwujudkan dalam parameter *competitive advantage* bagi organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi dapat dikatakan akan sangat tergantung dari keberhasilan proses ini dalam mewujudkan sasaran strategisnya. Inilah esensi dari *talent management* dalam konteks perubahan organisasi.

Untuk menghadapi situasi destruktif yang serba ketidakpastian ini,

Annie McKee (2015) menekankan *"If you don't have the right people capabilities in your organization, it's very unlikely that you'll be successful in the execution of your business strategy."* But too many leadership development programs are poorly designed and even less are well executed, leaving people with a temporary "high" and some good ideas that are impossible to implement on the job. At worst, programs historically have been a gigantic waste of everyone's time."

Setiap perusahaan harus memiliki konsistensi yang sangat besar ditengah tim-tim fungsional perusahaan yang membutuhkan keahlian maupun kompetensi khusus dan berbeda-beda. Untuk memperluas strategi manajemen talenta, perusahaan juga harus meningkatkan pendapatan para pekerja part-time yang mereka miliki dengan asumsi bahwa merekalah yang akan menjadi sumber bagi perusahaan untuk mencari talenta yang perusahaan butuhkan di masa yang akan datang. Perlu juga dikomunikasikan antara manajemen dan karyawan mengenai dampak dari manajemen talenta dengan pertumbuhan perusahaan. Demikian juga bahwa perusahaan harus mulai memetakan pencapaian para karyawannya untuk membuat strategi untuk meningkatkan lama karyawan bekerja di perusahaan dan kepuasan mereka. Perusahaan juga diharapkan dapat mengenali keahlian dan karakter yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat dikembangkan dan ditularkan ke semua karyawan dan meminimalisir biaya training dengan hanya fokus pada area pengembangan penting (Meida Rachmawati, 2012)

Dalam menghadapi era globalization, Neal dan Sonsino (2015) merekomendasikan 6 langkah menghadapi fenomena disruptif, yang meliputi : (1) *Get smart about data analytics*, diharapkan kita pandai dan cerdas dalam menganalisa data, sehingga tidak tertipu, tetapi cerdas pula dalam menyikapi keadaan berdasarkan data yang

berkembang secara internal maupun eksternal, sehingga kita tidak salah dalam mengambil keputusan. (2) *Modernize your organization with Agile in mind*, mengusahakan untuk selalu *update* di dalam menyikapi dinamika organisasi (3) *Enhance social learning*, selalu memperbaharui dan menyemangati untuk belajar dari situasi yang berkembang (4) *Re-think performance management*, selalu memikirkan ulang dan mengevaluasi kondisi organisasi (5) *Deviate from traditional high-potential identification and succession planning*, mencoba mengembangkan pola baru dan tetap merencanakan untuk tetap mengalami keberhasilan (6) *Re-imagine career planning*, mencoba untuk berimajinasi dengan karier yang baru, dengan mencitakan inovasi baru mendukung usaha yang sudah berjalan.

5. KESIMPULAN

Secara strategik, *talent management* diarahkan pada upaya-upaya yang mampu membedah rapatnya tantangan global untuk menemukan kesempatan-kesempatan yang mampu menghasilkan kinerja organisasi yang unggul. Dengan *talent management* berinisiatif untuk memastikan tersedianya talenta-talenta yang unggul, yang mempunyai kadar kualitas yang tinggi dengan jumlah yang tepat pada posisi-posisi yang juga tepat.

Talent management berfungsi untuk memastikan bahwa organisasi akan efektif dengan : (1) kualifikasi seseorang untuk memahami sekaligus menyelesaikan fungsi tugas kerjanya, atau dapat dikategorikan sebagai unsur *ability*; (2) terbangunnya kekuatan individu dan organisasi untuk mampu menyesuaikan diri dengan kompleksitas perubahan, atau dapat dikategorikan sebagai unsur *capability*; (3) berkembangnya *mindset* belajar, atau dapat dikategorikan sebagai unsur *learning*; dan (4) berfungsinya kemampuan untuk memahami dan

menerima unsur afeksi dari lingkungan luar organisasi, atau dapat dikategorikan sebagai unsur *affection*.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael (2006), *Human Resource Management Practice*, Philadhelpia (USA): Kogan Page Limited
- Bingham, Tony (2014), *Talent Development and a Global Perspective*, Aamerican Society For Training & Development
- Buttiens, Dorien and Marian Thunnissen (2017), *Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations*. *Journal Public Personal Management* Vol 46 (4)
- Himam, Fathul (2013), *Talent Management dalam Perspektif Organizational Change and Development*, Jurnal Buletin Psikologi FPUGM, Vol 21, No. 2
- Meida Rachmawati, 2012. *Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan*. *Journal Review Researched by N. Venkateswaran Panimalar Engineering College, Chennai, India International Journal of Management, Economics and Social Sciences*
- Sonsino Daniel and Neal Annmarie (2015), *Talent Management and Disruptef*, Potcash, Jurnal Human Capital
- Tika, Moh Pabundu (2008), *Budaya Organisasi dan Peninkatan Kineja Perusahaan*, Jakarta : Pt Bumi Aksara
- Wirawan (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat
- Yasin, Mahmudin (2014), *Organisasi Manajemen Leadership Studi Transformasi BUMN*, Jakarta : Expose (Mizan Publikasi)
- Yasin, Mahmudin (2017), *Talent Mapping/Assesment : Picturizing Talent in Organisazation*, Jurnal IJABSSNET.COM, ISSN : 2469-6501 Vol. 3 Issue :11
- <http://www.republika.co.id/berita/jurnalis-me-warga/wacana/17/11/24/ozw649440-menghadapi-era-disrupsi>
- Elba Damhuri, *Menghadapi Era Disrupsi*, Diunduh, 5 Februari 2026