

Kemajuan Sainstek Mengakibatkan Perubahan Organisasi di Masa Depan

¹Ida Bagus Raka Suardana, ²Bonefasius Berdi

¹Universitas Pendidikan Nasional – Denpasar

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya

Email : ajikraka@undiknas.ac.id, bonefasiusberdi@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan menguraikan perkembangan ilmu manajemen, khususnya organisasi, yang mengalami perubahan akibat kemajuan ilmu pengetahuan (sains) dan teknologi, yang disingkat sainstek. Sejak Revolusi Industri (RI) 1.0 saat ditemukan mesin uap di Inggris, yang kemudian dilanjutkan dengan RI 2.0 yang ditandai oleh penemuan tenaga listrik di awal Abad 20, RI 3.0 di tahun 1960an dengan munculnya teknologi komputer, dan saat ini berada di RI 4.0 yang secara fundamental diperkirakan mengubah kehidupan sosial dan cara kerja manusia. Pada RI 4.0 organisasi bisnis mengalami perubahan yang sangat signifikan. Dari 14 prinsip yang dikemukakan oleh Jacob Morgan, ada 8 prinsip yang berkaitan dengan kemajuan sainstek yang mengubah organisasi, yaitu (1) Dalam organisasi hanya perlu tim kecil dalam mendistribusikan barang di tingkat global; (2) Tersambungannya tenagakerja. (3) Intrapreneurial, (4) Beroperasi seperti perusahaan kecil. (5) Berfokus pada “ingin”, bukan “perlu”, (6) Beradaptasi untuk berubah lebih cepat. 7) Inovasi di mana-mana, dan 8) Berjalan di awan.

Kata Kunci: Organisasi, Sainstek, Revolusi Industri (RI)

Abstract

This article aims to elaborate on the development of management science, particularly organizations, which have undergone changes due to advancements in science and technology (abbreviated as sainstek). Since the First Industrial Revolution (IR 1.0) marked by the invention of the steam engine in England, followed by IR 2.0 characterized by the discovery of electricity in the early 20th century, IR 3.0 in the 1960s with the emergence of computer technology, and now IR 4.0, which is fundamentally predicted to transform social life and the way humans work. In IR 4.0, business organizations are experiencing significant changes. Among the 14 principles proposed by Jacob Morgan, there are 8 principles related to sainstek advancements that transform organizations, namely: (1) Small teams are sufficient to distribute goods globally; (2) Connected workforce; (3) Intrapreneurial; (4) Operating like small companies; (5) Focused on "wants," not "needs"; (6) Adapting to change more quickly; (7) Innovation everywhere; and (8) Operating in the cloud.

Keywords: Organization, Sainstek, Industrial Revolution (IR)

Pendahuluan

Perkembangan sains dan teknologi (sainstek) telah menjadi katalis utama dalam mengubah cara organisasi di seluruh dunia beroperasi. Kemajuan teknologi yang pesat membawa dampak signifikan terhadap struktur, proses, dan strategi organisasi. Dalam era globalisasi yang terus berkembang, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan yang muncul dari kemajuan sainstek, khususnya dalam konteks Revolusi Industri 4.0 dan Revolusi Industri 5.0.

Revolusi Industri 4.0, yang diperkenalkan oleh Klaus Schwab (2016), menandai transformasi besar-besaran dalam dunia bisnis dan organisasi. Era ini ditandai dengan konvergensi teknologi digital, fisik, dan biologis yang menghadirkan inovasi seperti kecerdasan buatan (AI), big data, Internet of Things (IoT), block chain, dan otomatisasi berbasis robot. Schwab menyebutkan bahwa Revolusi Industri 4.0 menciptakan perubahan eksponensial yang tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga pada struktur organisasi. Organisasi di era ini menghadapi tantangan untuk mengintegrasikan teknologi secara efektif sambil tetap mempertahankan daya saing di pasar global.

Namun, transformasi tidak berhenti pada Revolusi Industri 4.0. Revolusi Industri 5.0 hadir dengan pendekatan baru yang menekankan harmoni antara manusia dan mesin. Menurut Xu et al. (2021), Revolusi Industri 5.0 menekankan kolaborasi manusia-mesin dalam menciptakan nilai yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan sosial. Hal ini menandakan pergeseran focus dari efisiensi teknologi semata ke upaya menciptakan dampak sosial yang positif. Organisasi masa depan dituntut untuk tidak hanya adaptif terhadap teknologi, tetapi juga memprioritaskan keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan manusia dalam setiap aspek operasionalnya.

Kemajuan sains dan teknologi juga mendorong terjadinya disrupsi yang mengharuskan organisasi untuk lebih fleksibel dan responsive terhadap perubahan. Morgan (2020) menyebutkan bahwa organisasi masa depan harus memiliki karakteristik yang berbasis data, mampu menganalisis dan memprediksi perubahan, serta dikelola oleh pemimpin yang memiliki visi untuk menciptakan inovasi jangka panjang. Selain itu, organisasi juga harus membangun budaya belajar yang berkelanjutan untuk memastikan sumberdaya manusianya mampu menghadapi tantangan era digital. Tantangan lain yang dihadapi organisasi di masa depan meliputi peningkatan kesenjangan keterampilan, kebutuhan akan strategi berbasis data

yang lebih kompleks, serta adaptasi terhadap perubahan regulasi dan harapan konsumen. Organisasi masa depan tidak hanya harus berfokus pada profitabilitas, tetapi juga harus mempertimbangkan tanggungjawab sosial dan lingkungan mereka. Deloitte (2020) mencatat bahwa organisasi yang tidak mampu bertransformasi dalam menghadapi perubahan teknologi kemungkinan besar akan kehilangan daya saing dan relevansinya di pasar.

Pendekatan multidisiplin diperlukan untuk memahami transformasi organisasi saat ini. Dengan mengintegrasikan teori manajemen, inovasi teknologi, dan keberlanjutan sosial, arti kelini memberikan wawasan bagi para praktisi, akademisi, dan pembuat kebijakan untuk mempersiapkan organisasi mereka menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

Di sisi yang tidak jauh berbeda, Morgan (2010) membahas lima metafor organisasi yaitu: organisasi diibaratkan sebagai mesin yang berfokus pada efisiensi dan pengendalian; organisasi sebagai kelompok yang berfokus pada perkembangan dan kemampuan beradaptasi; organisasi sebagai otak yang berfokus pada pembelajaran; organisasi sebagai budaya yang berfokus pada nilai dan kepercayaan; dan organisasi sebagai system pemerintahan yang berfokus pada konflik kepentingan dan kekuasaan. Metafor dalam manajemen membentuk karakter organisasinya. Teori manajemen klasik dengan mesin sebagai metaphor berkembang pada awal abad ke-20 sebagai bagian integral dari paradigma mekanistik rumusan Descartes dan Newton pada abad ke-17 dan mendominasi peradaban manusia selama ratusan tahun. Teori ini merancang organisasi sebagai kumpulan bagian yang saling berhubungan secara pasti melalui jalur komando dan komunikasi dengan definisi yang jelas. Taylor (2018) seorang insinyur menyempurnakan pandangan manajemen sebagai rekayasa rancangan teknis melalui “scientific management” dan menjadi dasar teori manajemen pada paruh pertama abad ke-20. Taylor (2018) mengembangkan manajemen dan organisasi secara mekanistik pada produk-produk yang standar. Pekerja diorganisasikan dengan sangat terperinci berdasarkan rancangan yang dianalisa dari seluruh proses produksi.

Prosedur yang dianggap paling efektif disusun, dan pekerja yang telah dilatih dialokasikan sesuai dengan keterampilannya untuk melakukan tugasnya dengan tepat. Penugasan diperintahkan secara *top-down*, dimana pemikiran dilakukan oleh manajemen dan perencana sedangkan operasinya dilakukan oleh pekerja. Pada manajemen berbasis metaphormesin, organisasi akan kaku mirip seperti mesin dan tidak manusiawi. Menjadi jelas bahwa metaphor mesin pada manajemen akan bermasalah dengan perubahan

organisasi. Perubahan akan menghasilkan kekakuan birokrasi, tidak fleksibel, tidak belajar dan tidak evolutif sehingga sulit bertahan dalam lingkungan yang kompleks, berorientasi sainteks yang selaluberubah. Pemahaman *scientific management* yang berakar cukup mendalam, membuat sebagian besar manajer terbiasa dengan rancangan struktur formal (misalnya berdasarkan fungsi-fungsi, seperti fungsi keuangan & akuntansi, fungsi operasi atau produksi, fungsi personalia dan fungsi pemasaran) yang dikaitkan dengan jalur komunikasi, koordinasi, dan pengendalian yang jelas, menjadi rintangan bagi pembaharuan organisasi saat ini.

De Geus (2018), berkesimpulan bahwa organisasi atau perusahaan yang mampu berkompetisi dan berkelanjutan adalah yang mampu menunjukkan perilaku dan ciri makhluk hidup. Dua ciri perusahaan yang dapat bertahan dalam jangka panjang adalah (1) keyakinan kelompoknya dan identitas kolektif yang kuat pada satu nilai kebersamaan (*share value*), yaitu suatu kelompok yang tahu dan sadar dimilikinya *support* untuk meraih visinya; dan (2) keterbukaan terhadap dunia luar, toleransi bagi masuknya gagasan dan ide baru sebagai kemampuan yang nyata untuk belajar dan beradaptasi.

Perkembangan Sainstek

Perkembangan sains dan teknologi di abad ke-20 telah melahirkan fenomena sosial baru yang terstruktur di sekitar aliran informasi. Jaringan menjadi bentuk utama organisasi manusia, menciptakan istilah “network society” atau masyarakat jaringan untuk menggambarkan struktur sosial modern. Perubahan ini tidak hanya mengubah cara manusia berinteraksi, tetapi juga membuka peluang dan tantangan baru, terutama dalam dunia bisnis.

Menurut laporan *World Economic Forum* (2021), ada 14 industri masa depan yang diproyeksikan tumbuh pesat, seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), keamanan siber, drone, robotika, nano teknologi, energi terbarukan, e-learning, big data, dan teknologi blockchain. Semua sektor ini berbasis sains dan teknologi, menawarkan manfaat besar untuk kehidupan manusia dan peradaban. Bahkan, survey *State of Science Index* (SOSI) menunjukkan bahwa 87 persen dari 14.000 responden global percaya masalah dunia dapat diselesaikan melalui sains dan teknologi, yang dianggap sebagai fondasi penting bagi kemajuan peradaban.

Perkembangan sains dan teknologi yang pesat ini dikenal melalui fase-fase Revolusi Industri (RI). RI 1.0 dimulai pada abad ke-18 dengan penemuan mesin uap. Mesin ini meningkatkan produktivitas industri tekstil di Inggris melalui alat tenun mekanis, menggantikan tenaga hewan dan manusia. Dampaknya, bangsa Eropa dapat mengirim kapal perang ke berbagai lokasi dunia dalam waktu lebih singkat, mempercepat ekspansi global.

Selanjutnya, RI 2.0 hadir pada awal abad ke-20, ditandai oleh penemuan listrik. Produksi mobil dimulai pada akhir 1800-an, dengan inovasi *assembly line* atau lini produksi pada tahun 1913. Dengan teknologi "ban berjalan," waktu produksi mobil berkurang drastis, memungkinkan pekerja menjadi spesialis pada bagian tertentu. Pada tahun 1960-an, kemunculan komputer menandai RI 3.0. Komputer membantu manusia berpikir dan memungkinkan penggunaan robot dalam proses pabrikasi, sehingga meningkatkan efisiensi dan akurasi produksi.

Saat ini, dunia berada dalam era RI 4.0, yang ditandai dengan penggunaan teknologi canggih seperti IoT, AI, big data, dan sistem siber-fisik. Teknologi ini memungkinkan otomatisasi dan analisis data secara real-time, menciptakan industri yang lebih efisien dan responsif. Namun, kemajuan ini juga menimbulkan tantangan, seperti perlunya tenaga kerja dengan keterampilan digital tinggi dan ancaman penggantian manusia oleh mesin. Fenomena ini mengantarkan kita pada Revolusi Industri 5.0, yang lebih berfokus pada keberlanjutan dan nilai kemanusiaan. Teknologi dirancang untuk mendukung manusia, bukan menggantikannya, menciptakan keseimbangan antara efisiensi dan kebutuhan sosial.

Perkembangan sains dan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam peradaban manusia, menciptakan jaringan sosial baru, dan memengaruhi dunia bisnis. Dengan memahami perjalanan dari RI 1.0 hingga RI 5.0, kita dapat mempersiapkan diri menghadapi peluang dan tantangan masa depan, sambil memastikan teknologi tetap berpusat pada kebutuhan manusia.

Revolusi Industri 4.0

Klaus Schwab (2016), CEO World Economic Forum (WEF), adalah orang pertama yang memperkenalkan konsep Revolusi Industri 4.0 (RI 4.0). Era ini ditandai dengan kemampuan semua entitas untuk saling berkomunikasi secara real-time melalui teknologi internet, menciptakan peluang baru dalam menghasilkan nilai tambah. Fase ini

diprojeksikan secara fundamental mengubah kehidupan sosial, cara manusia bekerja, dan model bisnis secara global.

Dibandingkan dengan pendahulunya, RI 4.0 memiliki cakupan, skala, dan kompleksitas yang jauh lebih luas. Teknologi-teknologi baru yang mendasarinya seperti robot berbasis kecerdasan buatan, teknologi nano, bioteknologi, teknologi komputer kuantum, blockchain, printer 3D, dan teknologi berbasis internet telah memicu berbagai terobosan di berbagai bidang. Misalnya, printer 3D mempermudah produksi barang secara presisi dan efisien, sementara blockchain meningkatkan keamanan dan transparansi dalam transaksi digital. RI 4.0 juga mendorong otomatisasi dan digitalisasi di sector manufaktur, jasa, kesehatan, dan pendidikan, memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan operasional mereka. Namun, transformasi ini juga membawa tantangan, termasuk ancaman penggantian tenaga kerja manusia oleh mesin dan kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar sesuai dengan era digital.

Setelah RI 4.0, muncul Society 5.0, sebuah konsep revolusioner yang diperkenalkan oleh Federasi Bisnis Jepang dalam *5 th Science and Technology Basic Plan*. Society 5.0 menawarkan visi masa depan di mana ruang fisik dan maya terintegrasi untuk menciptakan masyarakat yang lebih efisien dan inklusif. Society 5.0 bertujuan untuk tidak hanya memanfaatkan teknologi, tetapi juga menempatkan manusia sebagai pusat pengembangan. Konsep ini menekankan keseimbangan antara kemajuan ekonomi dan penyelesaian masalah sosial melalui teknologi yang terintegrasi. Sebagai contoh, system berbasis kecerdasan buatan dapat digunakan untuk mendukung analisis data besar dalam bidang kesehatan, memungkinkan diagnosis dini dan solusi perawatan yang lebih personal. Integrasi ruang fisik dan maya di Society 5.0 juga memperluas prospek kerja. Dengan otomatisasi dan konektivitas digital, individu dapat bekerja dari mana saja, menciptakan model kerja yang lebih fleksibel. Konsep ini juga mendukung keberlanjutan lingkungan melalui teknologi ramah lingkungan, seperti energy terbarukan dan transportasi pintar.

Meskipun Society 5.0 muncul setelah RI 4.0, keduanya saling melengkapi. RI 4.0 menyediakan fondasi teknologi yang memungkinkan konektivitas dan otomatisasi, sementara Society 5.0 mengarahkan teknologi tersebut untuk memenuhi kebutuhan manusia secara holistik. Jika RI 4.0 berfokus pada efisiensi, Society 5.0 menambahkan nilai kemanusiaan kedalam transformasi teknologi. Sebagai contoh, RI 4.0 mempermudah

pengumpulan data dalam jumlah besar melalui IoT dan big data. Society 5.0 menggunakan data tersebut untuk menciptakan solusi berbasis manusia, seperti platform pembelajaran berbasis AI yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu.

Baik RI 4.0 maupun Society 5.0 membawa dampak besar pada berbagai aspek kehidupan. RI 4.0 telah mempercepat digitalisasi sector ekonomi, menciptakan model bisnis baru yang berbasis teknologi. Namun, era ini juga meningkatkan ketimpangan digital antara mereka yang memiliki akses teknologi dan yang tidak. Di sisi lain, Society 5.0 bertujuan untuk menjembatani ketimpangan tersebut dengan menempatkan manusia sebagai pusat inovasi. Dengan menggunakan teknologi untuk menyelesaikan masalah sosial, seperti akses pendidikan dan layanan kesehatan, Society 5.0 memastikan bahwa teknologi dapat dinikmati oleh semua lapisan masyarakat.

Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 adalah dua fase penting dalam perkembangan sains dan teknologi yang saling melengkapi. RI 4.0 menyediakan fondasi teknologi yang mendukung otomatisasi dan efisiensi, sementara Society 5.0 menambahkan nilai kemanusiaan melalui integrasi ruang fisik dan maya. Bersama-sama, keduanya membuka peluang besar untuk pertumbuhan ekonomi dan penyelesaian masalah sosial, sekaligus menuntut kita untuk beradaptasi dengan tantangan global.

Jika dibuat dalam bentuk gambar, maka perjalanan revolusi industri dari fase 1.0 sampai dengan 4.0 tergambar dalam gambar 1 berikut:

Gambar 1:
Perjalanan Revolusi Industri (RI) 1.0 sampai dengan RI 4.0



Sumber:

<https://sasana.digital.com/mengintip-perkembangan-revolusi-industri-mulai-era-1-0-sampai-4-0/>

Organisasi Di Masa Depan

Di era modern ini, organisasi telah menjadi fenomena yang umum ditemukan dalam berbagai bentuk dan jenis. Perubahan signifikan dalam organisasi, terutama organisasi bisnis, telah dipicu oleh kemajuan sains dan teknologi (sainstek). Seiring dengan berkembangnya Revolusi Industri 4.0, organisasi dituntut untuk beradaptasi agar tetap relevan di tengah perubahan yang begitu cepat. Morgan dalam bukunya *The Future of Work* (2014) mengidentifikasi 14 prinsip organisasi masa depan, di mana delapan di antaranya sangat relevan dengan perkembangan sainstek.

(a) Tim Kecil dengan Jangkauan Global

Kemajuan sainstek telah menghapus batasan geografis. Kini, organisasi tidak lagi memerlukan torfistik yang besar atau tenaga kerja dalam jumlah besar untuk menjalankan bisnis global. Teknologi komunikasi memungkinkan tim kecil mendistribusikan barang atau layanan secara global tanpa hambatan. Menurut Schwab (2016), di era Revolusi Industri 4.0, kemampuan komunikasi real-time dan digitalisasi telah menciptakan peluang besar bagi organisasi kecil untuk bersaing di pasar global.

(b) Keterhubungan Tenaga Kerja

Konektivitas global telah memudahkan organisasi untuk mengatasi kendala sumberdaya manusia. Teknologi jaringan memungkinkan tenaga kerja dari berbagai wilayah untuk saling mendukung dan bekerja sama. Hal ini sejalan dengan konsep "network society" yang dikemukakan oleh Castells (2010), di mana masyarakat modern bergantung pada jaringan digital untuk memperkuat kolaborasi.

(c) Budaya Intrapreneurial

Organisasi masa depan harus mendorong semangat intrapreneurial di mana karyawan memiliki tujuan, semangat, dan kreativitas yang sejalan dengan visi perusahaan. Hal ini memastikan bahwa setiap anggota organisasi tidak hanya menjalankan tugasnya tetapi juga proaktif dalam menciptakan peluang baru.

(d) Beroperasi seperti Perusahaan Kecil

Birokrasi yang rumit sering kali menjadi penghambat bagi perusahaan besar. Di sisi lain, perusahaan kecil cenderung lebih cepat dalam pengambilan keputusan. Di dunia yang terus berubah, kecepatan adalah kunci keberhasilan. Menurut laporan Deloitte (2021),

perusahaan dengan struktur yang fleksibel memiliki peluang lebih besar untuk bertahan di pasar yang kompetitif.

(e) Lingkungan Kerja yang Menarik

Di masa lalu, karyawan bekerja karena kebutuhan. Namun, di masa depan, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang menarik agar karyawan ingin bekerja di sana. Hal ini mencakup fleksibilitas kerja, pengembangan karier, dan budaya kerja yang mendukung kreativitas.

(f) Adaptasi Cepat terhadap Perubahan

Kecepatan adaptasi adalah kunci keberhasilan organisasi modern. Teknologi informasi telah membuat perubahan menjadi lebih cepat, dan organisasi yang lambat beradaptasi akan tertinggal. Menurut laporan McKinsey (2022), organisasi yang mampu beradaptasi dalam waktu singkat memiliki kemungkinan lebih besar untuk bertahan dan berkembang di era digital.

(g) Pentingnya Inovasi

Inovasi adalah elemen penting bagi organisasi masa depan. Tanpa inovasi, organisasi akan kehilangan daya saingnya. Hal ini tidak hanya mencakup inovasi teknologi, tetapi juga inovasi dalam model bisnis, strategi pemasaran, dan operasional.

(h) Pemanfaatan Teknologi Cloud

Teknologi cloud menjadi fondasi utama dalam transformasi digital. Organisasi yang tidak mengadopsi teknologi ini akan tertinggal jauh di belakang. Cloud memungkinkan akses data yang lebih cepat, penyimpanan yang lebih efisien, dan kolaborasi tanpa batas.

(i) Transformasi Organisasi dalam Era Digital

Transformasi organisasi akibat kemajuan sains dan teknologi memiliki dampak luas pada aktivitas organisasi dan individu yang terlibat di dalamnya. Banyak organisasi besar yang dulu mendominasi pasar kini meredup bahkan menghilang karena gagal beradaptasi. Contohnya adalah industri penerbitan cetak yang tergantikan oleh berita online, industri kaset yang digantikan oleh platform streaming seperti YouTube dan Spotify, serta bisnis tradisional yang kalah bersaing dengan layanan logistik berbasis aplikasi. Kemajuan sains dan teknologi tidak hanya memengaruhi cara organisasi bekerja tetapi juga bagaimana mereka berinteraksi dengan pelanggan dan masyarakat. Dalam konteks ini, organisasi harus selalu berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk tetap relevan.

Organisasi masa depan adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan kemajuan sains dan teknologi. Prinsip-prinsip seperti konektivitas global, inovasi, fleksibilitas, dan pemanfaatan teknologi cloud menjadi landasan penting untuk menghadapi tantangan di era digital. Jika organisasi gagal beradaptasi, mereka berisiko kehilangan relevansi dan daya saingnya. Seperti yang dikatakan oleh, "The best way to predict the future is to create it." Oleh karena itu, organisasi harus terus berinovasi untuk menciptakan masa depan yang lebih baik.

Simpulan

Berdasarkan paparan tersebut, dapat disimpulkan:

1. Perkembangan sains dan teknologi melalui tahapan yang cukup panjang, diawali sejak ditemukannya mesin uap di Kerajaan Inggris sebagai tonggak Revolusi Industri 1.0 (RI 1.0). Kemudian RI 2.0 yang terjadi pada awal abad ke-20, ditandai oleh penemuan tenaga listrik serta diproduksinya mobil pada akhir tahun 1800-an secara massal, dan RI 3.0 ditandai dengan penemuan computer sebagai alat bantu manusia.
2. RI 4.0 mempunyai ruang lingkup, skala, dan kompleksitas lebih luas. Sejumlah bidang yang memanfaatkan teknologi baru untuk membuat terobosan akibat hadirnya RI 4.0 diantaranya adalah robot kecerdasan buatan, teknologi nano, bioteknologi, teknologi computer kuantum, *blockchain*, teknologi berbasis internet dan printer 3D.
3. Organisasi bisnis mengalami perubahan yang sangat signifikan dengan adanya kemajuan sains dan teknologi. Dari 14 prinsip yang dikemukakan oleh Jacob Morgan, ada 8 prinsip yang berkaitan dengan kemajuan sains dan teknologi yang mengubah organisasi, yaitu (1) Dalam organisasi hanya perlu tim kecil dalam mendistribusikan barang di tingkat global; (2) Tersambungannya tenaga kerja. (3) Intrapreneurial, (4) Beroperasi seperti perusahaan kecil. (5) Berfokus pada "ingin", bukan "perlu", (6) Beradaptasi untuk berubah lebih cepat. 7) Inovasi di mana-mana, dan 8) Berjalan di awan.

Daftar Pustaka

- De Geus, A. 2018. Planning as learning. Harvard Business Review
- Deloitte. 2020. "Future of Work Trends Post-COVID-19: Accelerating Transformation in 2021". Deloitte Insights
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York: HarperBusiness.
- McKinsey & Company. 2022. *The state of organizations 2022: Ten shifts transforming organizations*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- Morgan, Jacob. 2014. *The Future of Work*, New Jersey, Wiley
- Morgan, J. 2020. *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization*. Wiley.
- Shwab, K. 2016. *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Crown Business.
- Suardana, I.B.R., Martini, L.K.B., Subawa, N.S., Setini, M. Quality factors in technology system capability decision interest in transactions using mobile banking, *International Journal of Data and Network Science*, 2021, 6(1), pp. 1–8
- Taylor, Bernard, 2018. "Introduction To Management Science", Jilid 2, Edisi 12, SalembaEmpat.
- Xu, M., David, J. M., & Kim, S. H. 2021. "The Fourth Industrial Revolution: Opportunities and Challenges". *International Journal of Financial Research*.