



HUMAN RESOURCE PLANNING AND DEVELOPMENT

**Bambang Septiawan (Dosen Pembimbing) | Nanda Rizki Ramadhan | Latviasari | Muhammad Andi
Faullana Sindi Anggi Rahara | Pradipta Dwi Hernanda | Velanie Ajeng Nastiti | Della Giyan Pramitasari
Sasi Kiranasari | Silvy Rahmawati | Muhammad Taufiqur Rohman | Azhalea Henry Putri
Radivan Efendi Wicaksono | Latifatuz Zahro | Novia Aprilia Sari | Dian Indri Astutik
Yuli Gilang Permadi | Riffad Febriansyah | Riyant Agusta Mulya Hendra S | Azna Lailia Muazizah
Chelsea Anggun Ningriyana | Agustina Dwi Pratiwi | Rizki Kurniawan | Moch. Andy Ramadhan
Latif Faturrohmah | Sofiatul Wildad**

HUMAN RESOURCE PLANNING AND DEVELOPMENT

Perencanaan SDM atau Human Resource Planning (HRP) merupakan proses peramalan yang bersifat sistematis dengan cara menghubungkan kebutuhan SDM suatu perusahaan dengan strategi dan tujuan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi ketersediaan dan kebutuhan akan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Buku dengan judul "Human Resources Planning and Development" ini terdiri dari 6 bab. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.



0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



HUMAN RESOURCE PLANNING AND DEVELOPMENT

Bambang Septiawan
Nanda Rizki Ramadhan
Lativiasari
Muhammad Andi
Faullana Sindi Anggi Rahara
Pradipta Dwi Hernanda
Velanie Ajeng Nastiti
Della Giyan Pramitasari
Sasi Kiranasari
Silvy Rahmawati
Muhammad Taufiqur Rohman
Azhalea Henry Putri
Radivan Efendi Wicaksono
Latifatuz Zahro
Novia Aprilia Sari
Dian Indri Astutik
Yuli Gilang Permadi
Riffad Febriansyah
Riyant Agusta Mulya Hendra S
Azna Lailia Muazizah
Chelsea Anggun Ningriyana
Agustina Dwi Pratiwi
Rizki Kurniawan
Moch. Andy Ramadhan
Latif Faturrohmah
Sofiatul Wildad



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

HUMAN RESOURCE PLANNING AND DEVELOPMENT

Penulis : Bambang Septiawan;
Nanda Rizki Ramadhan; Lativiasari;
Muhammad Andi; Faullana Sindi Anggi
Rahara; Pradipta Dwi Hernanda; Velanie Ajeng
Nastiti; Della Giyan Pramitasari; Sasi
Kiranasari; Silvy Rahmawati; Muhammad
Taufiqur Rohman; Azhalea Henry Putri;
Radivan Efendi Wicaksono; Latifatuz Zahro;
Novia Aprilia Sari; Dian Indri Astutik; Yuli
Gilang Permadi; Riffad Febriansyah; Riyant
Agusta Mulya Hendra S; Azna Lailia
Muazizah; Chelsea Anggun Ningriyana;
Agustina Dwi Pratiwi; Rizki Kurniawan; Moch.
Andy Ramadhan; Latif Faturrohmah; Sofiatul
Wildad

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Adil Muallim

ISBN : 978-623-487-174-6

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, AGUSTUS 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani, serta kenikmatan sehingga dapat menyelesaikan buku mata kuliah Human Resources Planning and Development dengan tepat waktu. Sholawat serta salam tidak lupa kami haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang kelak akan memberikan syafaatnya pada kita semua. Kami menyadari bahwa buku ini memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu kami mengharapkan kritik saran dari pembaca agar buku ini jadi lebih baik lagi. Kemudian apabila ada kesalahan kalimat atau penulisan artikel ini kami mohon maaf yang sebesar besarnya.

Saya juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak telah mendukung kami dalam penulisan buku ini. Demikian yang kami sampaikan semoga artikel ini dapat bermanfaat. Terima kasih.

Blitar, 27 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PROSES PERENCANAAN SDM, HAMBATAN DAN UPAYA MENGATASI HAMBATAN PERENCANAAN SDM	1
A. Proses Perencanaan SDM	1
B. Hambatan Dalam Perencanaan SDM.....	5
C. Mengatasi Hambatan SDM.....	7
BAB 2 ELEMEN-ELEMEN PERENCANAAN SDM PERAMALAN PENAWARAN SDM	10
A. Elemen Elemen Perencanaan Sdm.....	10
B. Peramalan Penawaran SDM.....	14
C. Analisis Penawaran SDM.....	17
BAB 3 REKRUTMEN SEBAGAI IMPLEMENTASI PERENCANAAN	21
A. Pengertian Rekrutmen sebagai Implementasi Perencanaan SDM dan Tujuan Rekrutmen	21
B. Kendala kendala dalam rekrutmen	22
C. Sumber sumber rekrutmen	24
D. Proses prekrutmen	26
BAB 4 SELEKSI, ORIENTASI DAN SOSIALISASI	31
A. Pengertian Seleksi Sebagai Implementasi Perencanaan SDM.....	31
B. Proses Seleksi.....	32
C. Pendekatan dan Kualifikasi Yang Menjadi Dasar Proses Seleksi.....	33
D. Cara Seleksi, Teknik Seleksi dan Kendala Proses Seleksi	38
E. Teknik Seleksi.....	38
F. Kendala Proses Seleksi.....	38
G. Orientasi	39
H. Sosialisasi	40

BAB 5 ANALISIS JABATAN	42
A. Pengertian Analisis Jabatan	42
B. Contoh Job Deskription.....	49
BAB 6 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERENCANAAN KARIR	53
A. Tujuan Pengembangan Sumberdaya Manusia.....	54
B. Prinsip Pengembangan Sumberdaya Manusia.	54
C. Jenis Pengembangan Sumberdaya Manusia.	54
D. Metode Pengembangan SumberDaya Manusia ..	55
E. Analisa SWOT dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia.....	56
F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumberdaya Manusia.	58
G. Pelatihan.....	59
H. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.	59
I. Manfaat dari program pelatihan adalah:	59
J. Jenis-jenis pelatihan:.....	60
K. Metode Pelatihan.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61

BAB

1

PROSES PERENCANAAN SDM, HAMBATAN DAN UPAYA MENGATASI HAMBATAN PERENCANAAN SDM

A. Proses Perencanaan SDM

Perencanaan SDM atau Human Resource Planning (HRP) merupakan proses peramalan yang bersifat sistematis dengan cara menghubungkan kebutuhan SDM suatu perusahaan dengan strategi dan tujuan perusahaan. Berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia berarti berkaitan dengan angka yaitu berapa jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Tentunya orang-orang yang terpilih harus berkualitas dan kompeten dibidang yang akan dijalaninya. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi ketersediaan dan kebutuhan akan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.

Proses perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan SDM

Faktor-faktor yang memengaruhi dan harus diperhitungkan dalam membuat ramalan kebutuhan sumber daya manusia pada waktu yang akan datang antara lain

- a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah kondisi lingkungan bisnis yang berada di luar kendali perusahaan yang berpengaruh pada rencana strategi dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada perencanaan SDM. Faktor eksternal

BAB 2

ELEMEN ELEMEN PERENCANAAN SDM PERAMALAN PENAWARAN SDM

A. Elemen Elemen Perencanaan Sdm

Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu tujuan, perencanaan organisasi, audit SDM dan peramalan SDM.

1. Tujuan

Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam merumuskan tujuan adalah:

a. Sejarah

Organisasi yang dibentuk secara turun temurun membawa sifat parental, yang akan mempengaruhi karakter budaya organisasi/perusahaan yaitu kekeluargaan. Sedangkan organisasi yang dibangun oleh pendiri independen akan mempengaruhi kinerja manajemen yang lebih rendah di bawah kondisi bisnis modern (sistem desentralisasi manajemen bawahan dengan kekuatan pengambilan keputusan).

b. Kemampuan organisasi

Kompetensi yang dimiliki organisasi harus dipahami secara jelas sebagai salah satu keunggulan yaitu daya saing dan nilai tambah. Daya saing organisasi merupakan hal yang menjadi perhatian dalam persaingan global. Khusus untuk organisasi yang baru memulai bisnis konsumen, stabilitas di sektor bisnis sangat dibutuhkan.

BAB 3

REKRUTMEN SEBAGAI IMPLEMENTASI PERENCANAAN

A. Pengertian Rekrutmen sebagai Implementasi Perencanaan SDM dan Tujuan Rekrutmen

Pengertian Rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mengumpulkan sejumlah pelamar (calon karyawan) yang memiliki kualifikasi seperti yang disyaratkan perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan. Salah satu komponen yang tidak kalah pentingnya dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen pegawai. Rekrutmen pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi dapat terjadi sebaliknya bahwa kesalahan dalam rekrutmen pegawai dapat mengganggu kinerja organisasi. Kesalahan dalam rekrutmen dapat terjadi pada ketidaksesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dipangkunya. Rekrutmen pegawai merupakan tahap awal penambahan kekuatan (power) suatu organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen harus dilakukan dengan tepat, karena di satu sisi dapat menjadi kekuatan bagi organisasi dan di sisi lain dapat melemahkan kekuatan organisasi itu sendiri. Ketepatan rekrutmen pegawai dapat ditunjukkan oleh adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan pegawai. Perencanaan pegawai meliputi kuantitas dan kualitas pegawai yang akan direkrut suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan rekrutmen pegawai untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia. Rekrutmen adalah suatu proses yang diawali dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia

BAB 4

SELEKSI, ORIENTASI DAN SOSIALISASI

A. Pengertian Seleksi Sebagai Implementasi Perencanaan SDM

Seleksi adalah proses memilih karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi atau proses yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Seleksi adalah kegiatan menentukan, memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Seleksi bertujuan memutuskan apakah seorang pelamar diterima bekerja atau tidak.

Seleksi atau *Selection* adalah proses untuk memilih pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan kata lain, Seleksi adalah suatu proses pencocokan kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar kerja. Seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

Seleksi juga dapat diartikan sebagai kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan, yang berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Dalam kegiatan MSDM, seleksi dapat diartikan sebagai kegiatan dalam MSDM yang dilakukan setelah proses

BAB

5

ANALISIS JABATAN

A. Pengertian Analisis Jabatan

Sebuah perusahaan terdiri dari berbagai macam elemen yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia yang biasa disebut dengan karyawan. Dari sumber daya manusia yang ada kita ketahui bahwa ada beberapa tindakan-tindakan yang dilakukan. Upayanya dari mulai seleksi perekrutan, kemudian training dan yang terakhir adalah analisis job. Dimana kita ketahui penting adanya analisis ini di karenakan setiap jenjang karir harus di evaluasi kinerjanya juga untuk bahan kedepannya. Dari sini kita akan memahami dari kinerja karyawan tersebut layak untuk di pertahankan atau tidak. Atau juga bisa kita tau apakah sie ini dipertahankan atau dihilangkan. Dari paparan diatas kita tahu bahwasanya elemen-elemen yang ada dalam perusahaan sangatlah penting. Semua komponen juga harus ada. Seluruh kegiatan juga harus konsisten *step by step* juga dari langkah awal hingga akhir. Semuanya memang harus tenkronontrol juga harus sesuai dengan standart operasional prosedur yang ada dalam perusahaan tersebut. Jadi semuanya harus benar-benar dalam keadaan baik dan juga terstruktur.

Berbicara mengenai sumber daya manusia yang sudah disinggung diparagraf atas bahwasanya memang harus ada yang kemudian menuju ke analisis jabatan. Kita apabila sebagai HRD atau manajer punya tanggung jawab untuk menyeleksi, mengelola dan juga menganalisis jabatan dari karyawan yang ada dalam perusahaan kita. Seorang manajer harus bisa memilih

BAB 6

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERENCANAAN KARIR

Pengembangan sumberdaya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumberdaya manusia mengacu pada kepentingan staff dan personil yang ada didalam organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan sumberdaya manusia. Pengembangan sumberdaya manusia juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan.

1. Pendidikan.

Berkaitan dengan pengetahuan secara umum. Terdapat dua level utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan, yaitu manajer organisasi dan tenaga operasional.

2. Pelatihan

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dalam mengemban pekerjaan actual yang akan diembannya. Pelatihan juga dilakukan dalam rangka upgrading.

DAFTAR PUSTAKA

- Herman Sofyandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- States, United, 2011, *Job Analysis, Job Specifications, and Job Descriptions*, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Sulipan, 2010, *Manajemen karyawan*, Yokyakarta : Tugu.
- Sunarto, 2015, *MSDM Strategik*, Yokyakarta : Amus.
- Sugijono, 2016, Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam jurnal Orbith volume 12 (hlm 57), Semarang.
- Suhardi, Fendy, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan TeoretisPraktis*, Kampus C Unair: Mulyorejo Surabaya, Airlangga University Press.
- Aiszakiyudin. 2019. Perencanaan dalam Organisasi. <https://aiszaki.com/2019/10/28/perencanaan-dalam-organisasi/>. Diakses Juni 2022.
- Nur, Farida. 2021. Apa yang Dimaksud denngan Peramalan Sumber Daya Manusia?.
<https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-peramalan-sumber-daya-manusia/157501>. Diakses Juni 2022
- Sumule, Patrianus Khristian. 2012. Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi pada PT (persero) Surveyor Indonesia Surabaya Area.
Jurnal Reformasi, 2(2), 48-53
- Sutadji. 2019. perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta.
dee publish.
- Cara Menngkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. (18 Oktober 2021). <https://kumparan.com/berita-update/5-cara-meningkatkan-kualitas-sumber-daya-manusia-1wk6dbSlYzt>. Dilihat pada 28 Juni 2022.

- Hamid, H. Abdul,S,Ag M.M.Pd. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>. Dilihat pada 26 Juli 2022.
- Dewi, Syah Rezi Tungga. 2021. Kendala Rekrutmen yang Dialami HRD Perusahaan. Didapat dari <https://www.linovhr.com/kendala-rekrutmen/>. Diakses pada 1 Juni 2022
- Rommalla, Syiti. 2021. Memahami Tujuan Rekrutmen dan Prosesnya. Didapat dari <https://employers.glints.com/id-id/blog/tujuan-dan-pentingnya-proses-rekrutmen-perusahaan/>. Diakses pada 1 Juni 2022
- Sari, Eliana. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Jayabaya University Press. Jakarta Timur.
- Syafri, Wirman. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. IPDN Press. Sumedang.
- Krestyawan, Rendra. 2016. Kendala-Kendala dalam Perencanaan SDM. <http://manajemen-sdm.com/perencanaan-sdm/kendala-kendala-dalam-perencanaan-sdm/>. Dilihat pada 28 Juni 2022.
- Sutaji. 2010. Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Dee Publish.
- Ivana. 2021. Proses Peramalan (Forecasting) Kebutuhan SDM Perusahaan. <https://konsultanku.co.id/blog/ini-dia-proses-peramalan-forecasting-kebutuhan-sdm-perusahaan> diakses tanggal 13 Mei 2022.
- Kusdyah Rachmawati, SE, MM. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Administrator, 2021. "5 Proses Rekrutmen Karyawan Yang Ada Di Perusahaan", <https://www.sakura-system.co.id/blog/mulai-dari-seleksi-administrasi-berikut-5-proses-rekrutmen-yang-ada-di-perusahaan/article-sss00010.html>, diakses pada 27 juli 2022 pukul 19.30.
- Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. Jurnal Ilmiah Widya, 1(1), 38-44.

- Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(2), 188-203.
- Talenta, Insight. 2022. "Apa Itu Rekrutmen Internal dan Eksternal dan Mana yang Lebih Baik?", <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kenali-jenis-rekrutmen-internal-dan-eksternal/>, diakses pada 27 Juli 2022 pukul 19.40.
- Dhawan, Erica. 2017. *Seleksi Penerimaan Karyawan*. <https://medium.com/@indotesis/seleksi-penerimaan-karyawan-eb0bf6f34c2f>. Diakses pada : 25 Juli 2022
- Fauzy, Mohammad. 2012. *Rekrutmen 2: Seleksi Tenaga Kerja*. <https://mayaaksara.com/rekrutmen-2-seleksi-tenaga-kerja/>. Diakses pada : 25 Juli 2022.
- Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang selatan. UNPAM PRESS.
- Puput. 2021. *Metode Rekrutmen dan Tahapan Seleksi Karyawan Baru*. <https://www.pelatihan-sdm.net/metode-rekrutmen-dan-tahapan-seleksi-karyawan-baru/>. Diakses pada : 25 Juli 2022.
- Purnama dewi, Desilia. 2019. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Pamulang : UNPAM PRESS.
- Yuditya Pratama, Dinar. 2022. *Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia*. <https://blog.ub.ac.id/danarjoeditja/2014/04/01/rekrutmen-dan-seleksi-sumber-daya-manusia/>. Diakses pada : 25 Juli 2022.
- Irrine Ayu, 2015. *Seleksi SDM Definisi, Tujuan, Metode, Proses, Kendala, dan Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Proses Seleksi*. <https://irrineayu.wordpress.com/2015/03/25/seleksi-sdm-definisi-tujuan-metode-proses-kendala-dan-faktor-yang-dipertimbangkan-dalam-proses-seleksi/>. Diakses pada 27 Juni 2022.

IDENTITAS PENULIS



DAFTAR NAMA :

1. Bambang Septiawan (Dosen Pembimbing)
2. Nanda Rizki Ramadhan
3. Lativiasari
4. Muhammad Andi
5. Faullana Sindi Anggi Rahara
6. Pradipta Dwi Hernanda
7. Velanie Ajeng Nastiti
8. Della Giyan Pramitasari
9. Sasi Kiranasari
10. Silvy Rahmawati
11. Muhammad Taufiqur Rohman
12. Azhalea Henry Putri
13. Radivan Efendi Wicaksono
14. Latifatuz Zahro
15. Novia Aprilia Sari
16. Dian Indri Astutik
17. Yuli Gilang Permadi
18. Riffad Febriansyah
19. Riyant Agusta Mulya Hendra S
20. Azna Lailia Muazizah

21. Chelsea Anggun Ningriyana
22. Agustina Dwi Pratiwi
23. Rizki Kurniawan
24. Moch. Andy Ramadhan
25. Latif Faturrohmah
26. Sofiatul Wildad

Penulis merupakan dosen pembimbing dan para mahasiswa semester 6 dari mata kuliah *Human Resource Planning and Development*. Buku ini merupakan karya dari seluruh penulis yang dipersembahkan untuk para pembaca khususnya mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Balitar Blitar.