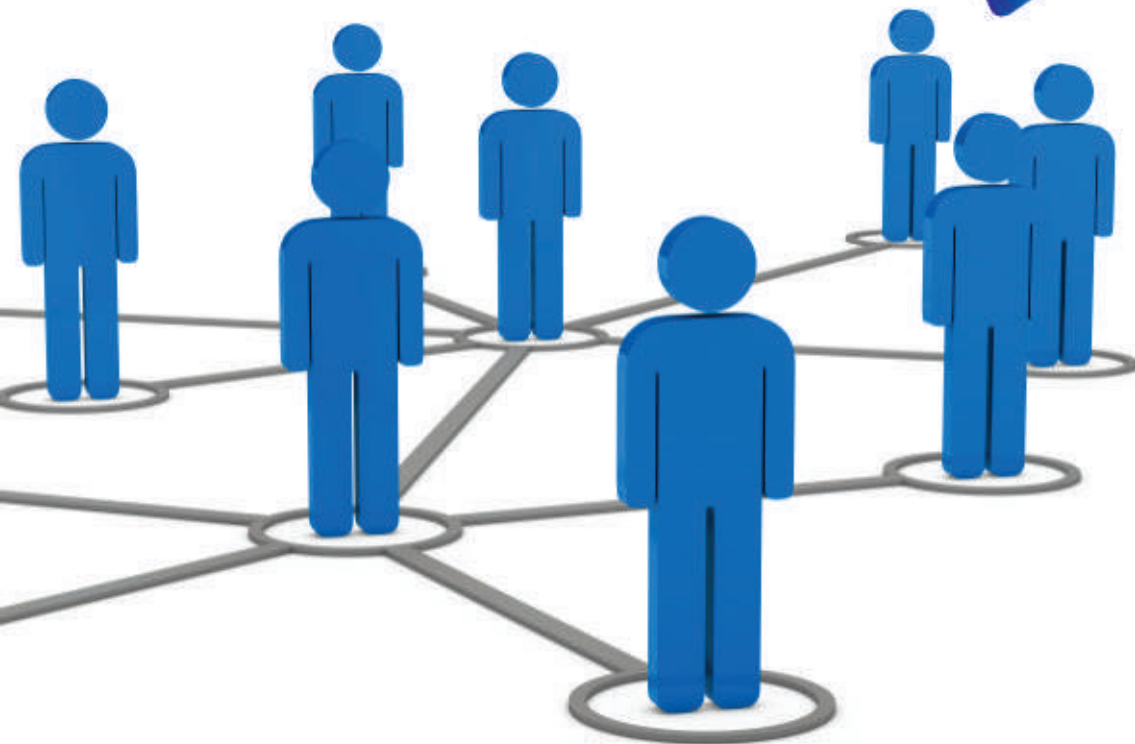


Editor: Zarkasi, SE.I., M.E.



PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA

Yodi Pratama | Yayat Suharyat | Nur Laily | Ulfa Hidayati
Juwita Sari | Ganjar Winata Martoatmodjo | Mahfudoh
Ni Wayan Dian Irmayani | Noni Setyorini | Supriyati | Mila Karmila
Tri Yuni Hendrowati | Erni Yuningsih | Muhammad Luqman Hakim
Harry Jundrio

PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA



Keberhasilan suatu bidang didukung oleh berbagai aspek, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia. Banyak pakar yang mendefinisikan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dari berbagai perspektif. Namun, pada umumnya pengembangan sumber daya manusia ini berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh perusahaan maupun organisasi dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan dengan memberikan fasilitas, ilmu, pengetahuan, sebagai pendukung dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja.

Pengembangan karyawan juga melibatkan investasi yang dimiliki perusahaan. Pada hal ini kita berbicara tentang waktu, tenaga, dan tentu saja adalah uang. Tapi perlu diyakini, melalui pengembangan karyawan maka semuanya akan terbayar dalam masa yang akan datang.

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

- Bab 1 Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia
- Bab 2 Dimensi Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Bab 3 Peran Strategik Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Bab 4 Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Bab 5 Perspektif Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Bab 6 Prosedur Evaluasi dan Akuntabilitas Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Bab 7 *Competitive Advantage* Organisasi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Bab 8 Perencanaan Sumber Daya Manusia
- Bab 9 Mengelola Budaya Organisasi
- Bab 10 Gaya dan Model Kepemimpinan
- Bab 11 Pengembangan Kompetensi
- Bab 12 Peningkatan Kinerja Dan Keterampilan Manajerial
- Bab 13 Manajemen Pengetahuan Sumber Daya Manusia
- Bab 14 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- Bab 15 *Work-Life Balance*



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



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Yodi Pratama, S.M., M.M.

Dr. Yayat Suharyat

Dr. Nur Laily. M.Si.

Ulfa Hidayati, M.M.

Juwita Sari SM.,M.SM

Dr. Ganjar Winata Martoatmodjo, A.Md., S.Pd., M.Pd.

Mahfudoh, S.E., M.M., Chrp.

Ni Wayan Dian Irmayani, S.E., M.M.

Noni Setyorini, S.E., M.Sc.

Supriyati, S.E., M.M.

Mila Karmila, S.E., M.M.

Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.

Erni Yuningsih, S.E., M.M.

Muhammad Luqman Hakim, S.E., M.B.A.

Harry Jundrio, S.E., M.M.



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis : Yodi Pratama, S.M., M.M., Dr. Yayat Suharyat, Dr. Nur Laily. M.Si., Ulfa Hidayati, M.M., Juwita Sari SM.,M.SM, Dr. Ganjar Winata Martoatmodjo, A.Md., S.Pd., M.Pd., Mahfudoh, S.E., M.M., Chrp., Ni Wayan Dian Irmayani, S.E., M.M., Noni Setyorini, S.E., M.Sc., Supriyati, S.E., M.M., Mila Karmila, S.E., M.M., Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd., Erni Yuningsih, S.E., M.M., Muhammad Luqman Hakim, S.E., M.B.A., Harry Jundrio, S.E., M.M.

Editor : Zarkasi, SE.I., M.E.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Via Maria Ulfah

ISBN : 978-623-151-274-1

No. HKI : EC00202358005

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JULI 2023**
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 : 2023

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.

PRAKATA

Puji syukur kami ucapkan kehadirat ALLAH SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pembahasan dalam buku ini meliputi Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Dimensi Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Peran Strategik Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perspektif Pengembangan Sumber Daya Manusia, Prosedur Evaluasi dan Akuntabilitas Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Competitive Advantage* Organisasi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Mengelola Budaya Organisasi, Gaya Dan Model Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi, Peningkatan Kinerja Dan Keterampilan Manajerial, Manajemen Pengetahuan Sumber Daya Manusia, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan *Work-Life Balance*.

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penulis merasa bahwa Buku Pengembangan Sumber Daya Manusia ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih bagi keputakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Penulis, Juni 2023

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN	
SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Sejarah MSDM.....	1
B. Pengertian SDM dan Manajemen SDM.....	3
C. Manusia Sebagai Aset Organisasi	5
D. Unsur-Unsur Manajemen SDM	8
E. Unsur-Unsur Manajemen SDM	9
BAB 2 DIMENSI STRATEGIS PENGEMBANGAN SUMBER	
DAYA MANUSIA	13
A. Pendahuluan	13
B. Pengertian Pengembangan SDM.....	17
C. Strategi Pengembangan SDM	24
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM	28
E. Dimensi Strategis Pengembangan SDM	34
F. Kesimpulan.....	42
BAB 3 PERAN STRATEGIK PENGEMBANGAN SUMBER	
DAYA MANUSIA	45
A. Pendahuluan	45
B. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik	46
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia Tradisional Versus Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategis	47
D. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik	49
E. Perubahan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	54
F. Empat Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif	55
G. Mengapa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Penting?.....	57

H. Tujuh Langkah Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis	58
I. Kesimpulan	61
BAB 4 RUANG LINGKUP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	62
A. Pendahuluan.....	62
B. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	62
C. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	67
D. Pendekatan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	71
E. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia	78
BAB 5 PERSPEKTIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	87
A. Pendahuluan.....	87
B. Perspektif Investasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	88
C. Perspektif Kinerja dalam Pengembangan SDM	90
D. Perspektif Pembelajaran dalam Pengembangan SDM.....	96
E. Perspektif Strategis dalam Pengembangan SDM	100
F. Perspektif Sistem Bisnis Nasional dalam Pengembangan SDM	104
BAB 6 PROSEDUR EVALUASI DAN AKUNTABILITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	108
A. Pendahuluan.....	108
B. Definisi Evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM)	110
C. Komponen Data Evaluasi Akuntabilitas Sumber Daya Manusia	111
D. Fungsi Pengelolaan dan Tujuan Dari Evaluasi Akuntabilitas Sumber Daya Manusia	113
E. Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia	114
F. Analisis Jabatan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).....	115
G. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	116
H. Proses Evaluasi	116
I. Model Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	117

J.	Evaluasi Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	123
K.	Cara Memotivasi Sumber Daya Manusia.....	126
L.	Kesimpulan.....	127
BAB 7	COMPETITIVE ADVANTAGE ORGANISASI MELALUI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	129
A.	Pendahuluan	129
B.	Organisasi.....	130
C.	<i>Competitive Advantage</i>	131
D.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	134
E.	Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	136
F.	Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	139
G.	Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	141
H.	Peserta dan Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	141
I.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	142
J.	Pengembangan Karir	142
K.	Promosi.....	147
L.	Demosi dan Mutasi.....	148
M.	Kesimpulan.....	149
BAB 8	PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	150
A.	Pendahuluan	150
B.	Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	152
C.	Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	153
D.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia	156
E.	Proses dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	157
F.	Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia	159
G.	Pengevaluasian Rencana Sumber Daya Manusia	160
H.	Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia	160
I.	Kendala-Kendala Perencanaan Sumber Daya Manusia	161
J.	Kesimpulan.....	162
BAB 9	MENGELOLA BUDAYA ORGANISASI.....	164
A.	Pendahuluan	164

B. Definisi Budaya Organisasi.....	166
C. Dimensi Budaya	170
D. Perbedaan Tipe Budaya Organisasi.....	172
E. Karakteristik Budaya Organisasi	174
F. Fungsi Budaya Organisasi.....	174
G. Peran Budaya.....	175
H. Perbedaan Budaya Nasional dan Budaya Organisasi	176
I. Perbedaan-Perbedaan Budaya.....	177
J. Urgensi Budaya Organisasi.....	178
K. Peran Pemimpin dalam Mengelola Budaya Organisasi	179
BAB 10 GAYA DAN MODEL KEPEMIMPINAN	180
A. Pengertian Kepemimpinan.....	180
B. Konsep dan Fungsi Pemimpin.....	182
C. Teori / Model Kepemimpinan.....	185
D. Gaya Kepemimpinan.....	193
E. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan	198
F. Model Kepemimpinan	202
G. Kesimpulan	208
BAB 11 PENGEMBANGAN KOMPETENSI	209
A. Pendahuluan.....	209
B. Konsep Kompetensi	210
C. Jenis dan Klasifikasi Kompetensi.....	212
D. Karakteristik Kompetensi	214
E. Perbedaan SDM Tradisional dan SDM Berbasis Kompetensi.....	216
F. Indikator Kompetensi.....	218
G. Hubungan Kompetensi dengan Peningkatan Kinerja	220
H. Profesionalisme.....	226
I. Iklim Organisasi	228
BAB 12 PENINGKATAN KINERJA DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL	231
A. Pendahuluan.....	231
B. Kinerja	234

C. Peningkatan Kinerja	236
D. Keterampilan Manajerial	241
E. Tujuan Keterampilan Konseptual	254
F. Relevansi Peningkatan Kinerja dengan Keterampilan Manajerial	256
G. Kesimpulan	259
BAB 13 MANAJEMEN PENGETAHUAN SUMBER DAYA	
MANUSIA	260
A. Pendahuluan	260
B. Pengertian <i>Knowledge Management</i>	261
C. Faktor Tantangan dari <i>Knowledge Management</i>	262
D. Manfaat <i>Knowledge Management</i>	264
E. Dimensi dan Indikator <i>Knowledge Management</i>	266
F. Bentuk Model Pengetahuan	269
G. Siklus <i>Knowledge Management</i>	272
H. Penerapan Manajemen Pengetahuan dalam Organisasi Perusahaan	277
I. Kesimpulan	282
BAB 14 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)	284
A. Pendahuluan	284
B. Upaya Perusahaan Mengatasi PHK	284
C. Langkah dan Tips Agar terhindar dari PHK	285
D. Kesimpulan	287
BAB 15 WORK-LIFE BALANCE	288
A. <i>Work-Life Balance</i> (Kesimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi)	288
B. <i>Four-day Workweek</i> (Empat Hari Kerja dalam Seminggu)	294
C. <i>Stress and Burnout</i> (Tekanan Kerja dan Kelelahan Emosional)	297
BAB 16 PENINGKATAN KINERJA DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL	303
A. Pendahuluan	303
B. Kinerja	306
C. Peningkatan Kinerja	308
D. Keterampilan Manajerial	313

E. Tujuan Keterampilan Konseptual.....	327
F. Relevansi Peningkatan Kinerja dengan Keterampilan Manajerial	329
G. Kesimpulan	332
DAFTAR PUSTAKA	334
TENTANG PENULIS	350

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Sasaran <i>Pengembangan dan Pelatihan MSDM</i>	66
Tabel 2.	Tujuan Pengembangan SDM Secara Internal	136
Tabel 3.	Tujuan Pengembangan SDM Secara Eksternal	138
Tabel 4.	Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia	140
Tabel 5.	Perbedaan Pengetahuan Tacit dan Eksplisit.....	269
Tabel 6.	<i>Taxonomy Knowledge</i>	270
Tabel 7.	Keunggulan dan Kelemahan pengetahuan	271
Tabel 8.	Ringkasan Siklus <i>Knowledge Management</i> Menurut Sejumlah Akademisi	272

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Hierarki Kebutuhan Manusia Menurut Maslow.....	6
Gambar 2.	Contoh Program Pelatihan Kerja	14
Gambar 3.	Berbagai Kegiatan di Program MBKM.....	15
Gambar 4.	Pentingnya Pengembangan SDM	17
Gambar 5.	Keterkaitan MSDM dengan Perencanaan Strategik..	51
Gambar 6.	Proses Manajemen Strategi.....	52
Gambar 7.	Lima Variabel Penentu keberhasilan Strategi.....	53
Gambar 8.	Implementasi Strategi yang Mendukung Kinerja	54
Gambar 9.	Empat Pendekatan Pengembangan Karyawan	72
Gambar 10.	Diagram Manajemen Sumber Daya Manusia.....	78
Gambar 11.	Lapisan Budaya Organisasi.....	167
Gambar 12.	Piramida Budaya	168
Gambar 13.	Alur Hubungan Kompetensi dengan Kinerja.....	215
Gambar 14.	Peta Hubungan Kompetensi dengan Kinerja	225
Gambar 15.	Metofora “Gunung Es” Menggambarkan Hubungan <i>Tacid Knowledge</i> dan <i>Explicit Knowledge</i>	270



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Yodi Pratama, S.M., M.M.

Dr. Yayat Suharyat

Dr. Nur Laily. M.Si.

Ulfa Hidayati, M.M.

Juwita Sari, S.M., M.Sm.

Dr. Ganjar Winata Martoatmodjo, A.Md., S.Pd., M.Pd.

Mahfudoh, S.E., M.M., Chrp.

Ni Wayan Dian Irmayani, S.E., M.M.

Noni Setyorini, S.E., M.Sc.

Supriyati, S.E., M.M.

Mila Karmila, S.E., M.M.

Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.

Erni Yuningsih, S.E., M.M.

Muhammad Luqman Hakim, S.E., M.B.A.

Harry Jundrio, S.E., M.M.



BAB

1

SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Sejarah MSDM

Manajemen sumber daya manusia saat ini menjadi topik penting dan fokus utama dalam pengembangan tenaga kerja berkualitas di berbagai institusi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting, karena dengan meningkatkan fungsionalitas personel atau sistem penempatan kerja di perusahaan juga meningkatkan kualitas proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan, dan pencapaian tujuan lebih mudah dan akurat. Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang bisa dijalankan dengan mudah dalam sebuah organisasi. Seiring berkembangnya strategi dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi selalu membenahi setiap kelemahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Kehidupan organisasi yang telah ada sejak lama, misalnya dalam bidang administrasi, ekonomi, dan sosial, secara khusus membentuk suatu unit kerja yang mengatur sumber daya manusia.

Tonggak yang sangat penting dalam kebutuhan akan bakat adalah lahirnya revolusi industri di Inggris. Akibat pengaruh Revolusi Industri, tidak hanya bentuk produksi tetapi juga penggunaan sumber daya manusia telah berubah tidak seperti sebelumnya, berbagai perusahaan yang mengelola karyawan telah muncul, dan penggunaan teknologi telah memungkinkan untuk memproduksi barang secara skala besar-besaran. Perusahaan mempekerjakan sejumlah besar pekerja. Banyaknya penggunaan tenaga kerja pengusaha dengan mempertimbangkan gaji pekerja, penempatan, pengobatan dan

BAB 2 | DIMENSI STRATEGIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan potensi yang besar. Sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia memiliki sumber daya manusia (SDM) yang melimpah dan potensi yang besar dalam memajukan berbagai sektor. Namun, pada kenyataannya, tingkat kemampuan dan kualitas SDM di Indonesia masih terbilang rendah jika dibandingkan dengan negara-negara maju di dunia, bahkan di negara ASEAN. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi prioritas nasional dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM di Indonesia adalah kurangnya perhatian dari pemerintah dan perusahaan dalam mengembangkan SDM. Hal ini terlihat dari minimnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan SDM serta minimnya program-program pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan yang membuat kualitas SDM di Indonesia masih jauh dari harapan. Selain itu, pendidikan di Indonesia juga masih mengalami banyak tantangan, antara lain kualitas guru dan fasilitas belajar yang tidak memadai di daerah-daerah terpencil. Hal ini berdampak pada kualitas pendidikan dan kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja. Sistem pendidikan di Indonesia masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas guru dan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri.

Tingkat kemiskinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM di Indonesia. Banyak masyarakat

BAB 3 | PERAN STRATEGIK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Lingkungan persaingan yang semakin sulit diprediksi menuntut setiap organisasi melakukan reorientasi dan perubahan secara terus menerus organisasi yang berhenti melakukan perubahan baik secara evolusioner, incremental, maupun revolusioner tidak akan mampu bertahan dan memiliki keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Salah satu faktor yang memiliki peran strategis dalam pencipta daya saing organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah aset utama organisasi. Peningkatan kapabilitas sumber daya manusia mampu mendorong organisasi dalam melipat gandakan sumber daya lain, sehingga keunggulan dalam jangka panjang dapat terwujud. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu cara yang bisa diupayakan untuk menghasilkan dan membentuk manusia dengan kualitas yang baik yang mempunyai loyalitas, kemampuan, dan kecakapan dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi. Di zaman sekarang tentu sangat memerlukan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia mengingat sekarang ini banyak perusahaan yang bersaing satu sama lain untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Memiliki pegawai dengan kualitas yang baik menjadi aset sangat penting untuk perusahaan. Sehingga keseluruhan hal yang berkaitan dengan pegawai harusnya dikelola secara tepat. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis merupakan hubungan antara sumber daya manusia perusahaan dan sasaran, tujuan, dan strateginya. Manajemen Sumber Daya Manusia strategis bertujuan untuk:

BAB 4

RUANG LINGKUP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu bidang didukung oleh berbagai aspek, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia. Banyak pakar yang mendefinisikan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dari berbagai perspektif. Namun, pada umumnya pengembangan sumber daya manusia ini berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh perusahaan maupun organisasi dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan dengan memberikan fasilitas, ilmu, pengetahuan, sebagai pendukung dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Sehingga perlu kiranya untuk mengetahui dan membahas tentang ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia.

B. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses membantu kemajuan karyawan dalam karir mereka dengan memperoleh keterampilan baru. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan membantu mereka mengembangkan hal yang baru dari diri mereka, semuanya dengan tujuan mendukung tujuan keuntungan dan kebaikan perusahaan. Tentu saja, pengembangan karyawan juga melibatkan investasi yang dimiliki perusahaan. Pada hal ini kita berbicara tentang waktu, tenaga, dan tentu saja adalah uang. Tapi perlu diyakini, melalui pengembangan karyawan maka semuanya akan terbayar dalam masa yang akan datang.

BAB 5

PERSPEKTIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Human resources development atau Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam meningkatkan kualitas manusia baik fisik maupun mental dengan tujuan mencapai kinerja maksimal dalam organisasi. Dari upaya pengembangan tersebut akan muncul kemampuan seperti inovasi, ketahanan kerja, motivasi maupun kreativitas pada diri seseorang dimana kemampuan tersebut dibutuhkan oleh organisasi. Sehingga, pengembangan SDM adalah penggunaan cara yang efektif guna menghadapi tantangan persaingan global saat ini.

Efektivitas kerja organisasi yang meningkat pada hasilnya akan berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Kesuksesan tersebut dipengaruhi oleh perilaku anggota/karyawan didalamnya yang aktif terlibat untuk kinerja organisasi. Perilaku positif terbentuk dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan pada organisasi, membentuk sebuah budaya dan mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia yang sangat kompleks ini memunculkan banyak perspektif/sudut pandang *leader* dalam mengembangkan arah SDMnya kedepan.

BAB 6 | PROSEDUR EVALUASI DAN AKUNTABILITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) mengakui pentingnya orang-orang dalam hubungannya ke sumber daya keuangan dan fisik. Karena sumber daya manusia merupakan biaya yang signifikan bagi organisasi, yang fungsi keefektifannya dapat mempengaruhi keberhasilan secara keseluruhan atau kegagalan organisasi. Memang, beberapa organisasi memiliki kegagalan karena kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak efektif. Hal ini menjadi kesempatan yang tepat bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Namun, peningkatan produktivitas tidak berarti hanya dikhususkan untuk *output*, tetapi juga perlunya program evaluasi ikut bertanggungjawab dan memenuhi kebutuhan tertentu karyawan dengan cara yang hemat biaya. Hal ini penting untuk saat sekarang, organisasi berusaha untuk memotong biaya dan meningkatkan kualitas di organisasi mereka. Tanpa evaluasi, sangat sulit untuk menunjukkan pelatihan dan pengembangan sebagai alasan untuk perbaikan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjaga serta mendukung produktivitas, isolasi organisasi dari kekurangan keterampilan dengan mempersiapkan tenaga kerja untuk pekerjaan saat ini dan masa depan.

Menurut Wang & Spitzer (2012), evaluasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat

BAB 7

COMPETITIVE ADVANTAGE ORGANISASI MELALUI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Prajudi Atmosudirjo mengemukakan setiap anggota kelompok yang memegang posisi tertentu dalam sebuah kelompok harus membangun hubungan kerjasama yang baik antar kelompok tertentu secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Dari pengertian tersebut jelas dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai penggagas dan pembentuk organisasi tersebut memegang peran kunci dalam kelangsungan berkinerjanya organisasi tersebut. Peran kunci yang dimaksud adalah berupa segala perilaku dan tindak tanduk manusia dalam organisasi itu diharapkan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap orientasi dan kinerja perusahaan yang bersangkutan.

Dalam konteks bisnis perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang tak ternilai harganya karena manusia bukan robot yang dalam aktivitasnya sebatas pengaturan (*setting*) yang diinginkan, tetapi manusia adalah manusia yang kreatif dan inovatif yang dapat melahirkan ide-ide dan gagasan diluar zona nyamannya (*out of the box*), oleh karena itu manusia dapat di kelola dan di *manage* untuk membantu organisasi menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) melalui program-program pengembangan sumber daya manusia yang tepat sehingga apa yang diinginkan organisasi dalam rangka menciptakan daya saing organisasi dapat tercapai.

Revolusi industri membuat persaingan industri semakin tinggi, berbagai macam teknologi di ciptakan dalam rangka efektivitas dan efisiensi produksi, penggunaan sumber-sumber

BAB 8

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk kemudian diubah menjadi output berupa barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk mengoperasikan sumber daya dalam organisasi, dan manusia. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan aspek yang penting dalam Bergeraknya bidang organisasi tersebut. SDM merupakan bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi atau Dalam perkembangan pengelolaan SDM memerlukan adanya pengaturan yang sedemikian rupa sehingga dapat berkembang dan berpotensi memberikan keuntungan bagi bidang industri yang ditempatinya. Maka dari itu dibutuhkan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengatur dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia muncul pada abad ke 16 di Inggris yang disebabkan karena adanya tuntutan industrial yang semakin rumit sehingga muncul revolusi industri (Nurdin, 2018). Dampak dari Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dari yang sebelumnya dilakukan. Lahirnya berbagai perusahaan dengan menggunakan teknologi memungkinkan diiproduksinya barang secara besar-besaran sehingga memanfaatkan tenaga yang lebih banyak lagi. Penggunaan tenaga secara besar-besaran tersebut meuntut perusahaan untuk mulai memikirkan gaji, penempatan, perlakuan terhadap

BAB 9

MENGELOLA BUDAYA ORGANISASI

A. Pendahuluan

Ketika orang bergabung dengan organisasi, mereka membawa serta nilai-nilai dan keyakinan yang telah diajarkan kepada mereka. Namun, cukup sering, nilai dan keyakinan ini tidak cukup untuk membantu individu berhasil dalam organisasi. Orang tersebut perlu belajar bagaimana perusahaan tertentu melakukan sesuatu. Budaya merupakan seperangkat nilai dan kepercayaan tentang apa yang disukai dan disukai dalam sebuah komunitas, serta seperangkat praktik formal dan informal yang telah mendukung nilai-nilai yang disepakati. Dalam pengaturan bisnis, sistem ini sering disebut sebagai budaya perusahaan. Sama seperti tidak ada dua kepribadian individu yang sama, maka tidak ada dua budaya organisasi yang identik.

Google adalah perusahaan yang memiliki ide luar biasa karena membantu seluruh manusia untuk mencari informasi dengan menggunakan media website. Proyek tersebut awalnya digagas oleh 2 orang mahasiswa dari Stanford University - Larry Page dan Sergey Brin - pada tahun 1996. Saat ini google menjadi search engine yang selalu digunakan oleh masyarakat di dunia. Tidak hanya berhenti sebagai perusahaan penyedia search engine, google bertumbuh dan menciptakan aplikasi inovatif lainnya seperti gmail, google earth, google map, dan picasa. Hal tersebut didukung dengan jumlah karyawan yang semakin banyak.

BAB 10

GAYA DAN MODEL KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Kata kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau tuntun dan dilansir dari KBBI kepemimpinan adalah mengetuai atau mengepalai. Sedangkan arti pemimpin adalah seseorang atau individu yang mempunyai kemampuan/kecakapan, khususnya kemampuan/kecakapan pada suatu bidang, untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat bekerjasama untuk melaksanakan kegiatan atau aktivitas yang telah ditentukan untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 1994) dalam riset (Permana, 2021). Kepemimpinan memegang peran utama yang bersifat dominan dan kritis, sebagai upaya dalam peningkatan prestasi kerja, baik pada perseorangan atau pada organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu hubungan atau proses interaksi antara pimpinan dan, bawahan, dalam situasi tertentu.

Beberapa pendapat tentang pengertian kepemimpinan dari para ahli adalah dalam (Tsauri, 2013) :

- Pendapat dari Rost tentang kepemimpinan adalah sebagai suatu interaksi antara pemimpin dan pengikutnya dalam hal melakukan perubahan yang menggambarkan tujuan mereka secara bersama-sama (Joseph C. Rost, 2001: 2). Selanjutnya,
- kepemimpinan disebut juga sebagai proses untuk mempengaruhi orang dengan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Richard, 1999).
- Mant mengemukakan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan dua aspek berbeda, yakni: 1. aspek intelektual dan

BAB 11 | PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan modal penting bagi perusahaan itu sendiri. Dengan tersedianya aset tersebut, perusahaan tentunya dituntut untuk dinamis sehingga terhindar dari bersikap pasif dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat. Dalam keterkaitan ini, maka keberadaan SDM memiliki peran yang baik bahkan dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan proses kegiatan pencapaian kinerjanya.

Agar sumber daya manusia yang dimaksud tersebut memiliki peran, fungsi dan kontribusi yang baik terhadap perusahaan, maka kompetensi sumber daya manusia merupakan hal mutlak yang tidak dapat diabaikan. Kompetensi merupakan tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap maupun perilaku yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pada suatu perusahaan (Priyono, 2010).

Pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan terstruktur baik terhadap pegawai baru maupun pegawai lama. Pengembangan pegawai ini dipandang semakin penting keberadaan dalam perusahaan karena merupakan dampak dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

BAB 12

PENINGKATAN KINERJA DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL

A. Pendahuluan

Manajer merupakan sosok penting dalam sebuah organisasi, dengan kemampuan manajerial yang baik, manajer dapat mengatur, mengordinasikan dan menggerakkan seluruh sumberdaya secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Kepemilikan keterampilan manajerial diyakini dapat membantu manajer untuk berhubungan dengan sesama rekan kerja dan mengetahui bagaimana menangani bawahan mereka dengan baik, yang memungkinkan aliran kegiatan yang mudah dalam organisasi. Seorang manajer ialah sosok fasilitator dalam mencapai tujuan organisasi, dimana manajer diharapkan mampu dalam mendayagunakan kompetensi yang dimiliki, merencanakan kegiatan yang mendukung perkembangan, melaksanakan kegiatan sekolah, dan melakukan evaluasi dalam kegiatan yang berlangsung di organisasi. Semakin tinggi keterampilan manajerial yang perlu dimiliki Semakin tinggi pula tingkatan manajemen yang diduduki. organisasi biasanya meningkat apabila manajer memiliki peran besar untuk mewujudkan mutu organisasi yang berkualitas. Manajer merupakan komponen organisasi dan juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, mengingat pentingnya kepemimpinan dan keterampilan manajerial pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja karyawan juga dibutuhkan sikap serta kecerdasan seorang kepala sekolah untuk bias mengembangkan potensi guru, membina, serta

BAB 13

MANAJEMEN PENGETAHUAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Pengetahuan harus dikelola dengan baik, oleh sebab itu diperlukan suatu model pengelolaan pengetahuan disebut dengan *Knowledge Management*. Popularisasi *Knowledge Management* pada tahun 1980-an banyak dibahas di kalangan peneliti dan praktisi manajemen. Perusahaan terkemuka dunia banyak berinvestasi dalam sistem manajemen pengetahuan, bahkan mempekerjakan banyak karyawan penuh waktu di pusat pengembangan yang dipimpin *Knowledge Management* dengan gelar *Chief Knowledge Officer (CKO)*. Alasan mengapa perusahaan perlu menerapkan *Knowledge Management* antara lain: 1) menjamin tersedianya informasi yang dibutuhkan perusahaan; 2) meningkatkan kualitas informasi yang disimpan; 3) berinovasi; 4) meningkatkan kemampuan mengikuti trend (adaptif).

Dimensi ontologis penciptaan pengetahuan pada dasarnya berasal pada individu. Ketika kita sering mendengar ungkapan "*organizational knowledge creation*", pada dasarnya pengetahuan tidak diciptakan organisasi itu sendiri, karena organisasi tidak bisa menciptakan pengetahuan. Pengetahuan yang terkandung dalam suatu organisasi merupakan produk dari orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Fungsi organisasi dalam proses penciptaan atau membangkitkan pengetahuan hanya pada konteks memberikan dukungan bagi individu untuk menghasilkan pengetahuan. Penciptaan pengetahuan dapat dipahami sebagai proses dimana organisasi

BAB 14

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

A. Pendahuluan

Tahun 2023, menurut laporan dari Bank Dunia yang berjudul *“Is a Global Recession Imminent?”* memprediksi bahwa terjadi resesi ekonomi global dan pemerintah Indonesia melalui pernyataan Presiden Republik Indonesia Ir. Joko Widodo memprediksi menjadi tahun 2023 sangat mengkhawatirkan terjadinya resesi ekonomi terjadinya krisis dimana tingkat peningkatan suku bunga acuan, inflasi, harga produk semakin mahal, dan daya beli pelanggan turun. Hal tersebut direspon oleh perusahaan dengan banyaknya PHK massal oleh sejumlah perusahaan besar dan “terkenal” serta perusahaan berbasis teknologi. Salah satu alasan perusahaan melakukan PHK dengan dalih proses efisiensi perusahaan, sehingga ratusan hingga ribuan karyawan mengalami PHK.

B. Upaya Perusahaan Mengatasi PHK

Menurut KING Corporation menyampaikan bahwa banyaknya perusahaan melakukan PHK, perlu dilakukan beberapa upaya sebagai berikut:

1. Analisis Keadaan

Perusahaan harus memperhatikan situasi lapangan atau peka dalam perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Hal tersebut dilakukan untuk menerapkan strategi yang sesuai dan perusahaan tidak mengalami kerugian.

BAB 15

WORK-LIFE BALANCE

A. *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi)

Pandemi Covid-19 sungguh telah mengubah tatanan kehidupan dunia. Salah satunya adalah perubahan ritme pekerjaan. Isolasi dari kegiatan dan aktivitas sosial selama pandemi telah membiasakan karyawan dengan bekerja dari rumah atau yang biasa disebut dengan *work from home* atau WFH, menggunakan aplikasi pertemuan online seperti Zoom, Google Meet, Microsoft Teams dan aplikasi-aplikasi lainnya.

Meskipun kondisi pandemi Covid-19 sudah semakin terkendali - walaupun belum dapat dikatakan berakhir (Anam, 2022), dampaknya masih sangat terasa kental di komunitas masyarakat, terutama di dunia kerja. Salah satunya adalah munculnya istilah-istilah yang secara erat diasosiasikan dengan pandemi Covid-19. Seperti istilah *mental health*, *burnout*, *zoom meeting*, WFH, WFO atau *work from office*, WFA atau *work from anywhere*, *quiet quitting* dan lain sebagainya.

Hal-hal yang disebutkan di atas sebenarnya adalah sebagian kecil dari penerapan konsep *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja di kantor dan kehidupan pribadi di rumah. Konsep *work-life balance* ini adalah salah satu konsep dari teori sumber daya manusia yang mencoba memanusiakan manusia.

Work-life balance lebih dari sekedar mengurangi jumlah jam lembur di kantor dan menghabiskan waktu lebih banyak di rumah bersama keluarga atau *healing* bersama teman - baik

BAB 16

PENINGKATAN KINERJA DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL

A. Pendahuluan

Manajer merupakan sosok penting dalam sebuah organisasi, apabila seorang manajer memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka manajer mampu untuk mengelola, mengordinasikan serta mengaktifkan semua sumber daya secara efektif atau efisien dalam upaya mencapai visi misi yang sudah ditetapkan dalam berorganisasi. Kepemilikan keterampilan manajerial diyakini bisa meringankan manajer apabila ia menjalin relasi dengan sesama rekan kerjanya serta mengetahui bagaimanakah upaya menghandel bawahan mereka dengan baik, yang dapat memungkinkan aliran kegiatannya berjalan dengan mudah. Manajer yaitu seorang perantara guna meraih visi misi dalam berorganisasi, manajer diharap dapat dan bisa mengefektifkan kompetensi yang dimilikinya, menyusun kegiatan yang mendukung perkembangan, melakukan kegiatan sekolahan, serta melaksanakan evaluasi kegiatan yang terjadi didalam organisasi. Semakin tinggi keterampilan manajerial yang perlu dimiliki Semakin tinggi pula tingkatan manajemen yang diduduki. organisasi biasanya meningkat apabila manajer mempunyai peran besar guna menciptakan mutu organisasi yang berkualitas. Manajer ialah salah satu elemen terpenting dalam berorganisasi serta berdampak pula dalam meningkatkan kinerja pegawai, menimbang bahwa kepemimpinan serta keterampilan manajerial pimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik itu adalah faktor yang sangat penting. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan diperlukan pula periaku sikap dan intelektualnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abramson, A. (2022) *Burnout and stress are everywhere*. Available at: <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress> (Accessed: 10 March 2023).
- Adekola, B. (2011), "Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank 15 Employees", *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol. 1 No. 2, Mei.
- Anam, K. (2022) *Pandemi Covid-19 Sudah Berakhir? Kemenkes Beberkan Faktanya*. Available at: <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20220924083239-33-374623/pandemi-covid-19-sudah-berakhir-kemenkes-beberkan-faktanya> (Accessed: 21 March 2023).
- Anggreni, P. and Suartini, N.W. (2019) 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di 3 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi pada Universitas di Provinsi Bali)', (1).
- Anghel, I. and Cohen, A. (2023) *World's Largest Four-Day Work Week Trial Finds Few Are Going Back*. Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-02-21/four-day-work-week-uk-study-finds-majority-of-employers-shifting?sref=4ZGeBqkb> (Accessed: 21 March 2023).
- Antoniou, E. (2010) Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Petrosani, Economics*, Vol. 10 No. 2.
- Arifin, S. and Muslim, Moh. (2020) 'Tantangan Implementasi Kebijakan "Merdeka Belajar, Kampus Merdeka" Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di Indonesia', *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ilmi*, 3(1). Available at: <https://doi.org/10.32529/al-ilmi.v3i1.589>.
- Armstrong, M. , (2020) *Armstrong's handbook of strategic human resource management*, 7 ed. Kogan Page, London.
- Armstrong, M. & Stephen, T. (2014) *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (13th ed) . United Kingdom. Kogan Page Ltd.
- Azizah, A.N. (2022) 'Manfaatkan Program MBKM sebagai Bekal

- Persiapan di Dunia Kerja', *Kompasiana.com*, 10 June. Available at:
<https://www.kompasiana.com/amitaazizah/62a22885fca4e4788970c7e2/manfaatkan-program-mbkm-sebagai-bekal-persiapan-di-dunia-kerja> (Accessed: 10 March 2023).
- Barney, J. B. , Wright, P. M. , (1998) On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Hum. Resour. Manage.* 37, 31–46. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199821\)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199821)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W)
- Bhattacharya, A. (2023) *Campaigners for a four-day week can't afford to slack off just yet.* Available at: <https://www.ft.com/content/720b3c0e-2f12-476e-a5cd-741fa657ea16> (Accessed: 10 March 2023).
- Bohlander & Snell. (2011) *Managing Human Resources*. USA: Thomson South-Western.
- Bowen, D. E. and Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-Firm Performance Linkages: The Role of the “Strength” of the HRM System. *Academy of Management Review*, 29, 203-221. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.12736076>
- Bukit, B., Malusa, T. and Rahmat, A. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2017) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Prenada Group.
- Cahyono, S. (2015). *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Medis RSUD Kaliwates Kabupaten Jember”*. Tesis Magister Manajemen, 94.
- Christine, N. & Rayini Dahesihsari. (2019), *Gambaran Komunikasi Pemimpin sebagai Bagian dari Komunikasi Organisasi*, *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, Vol 8 (2), hal. 23-31.
- Chua, A. Y. and Banerjee, S. (2013), "Customer Knowledge Management via Social Media: The case of Starbucks," *Journal of Knowledge Management*, vol. 17, no. 2, pp.237-249, 2013.
- Claudia, S. et al. (2017). *Communication Leadership Role in Improving Employee Performance at the District Office Kakas*, e-journal

“Acta Diurna”, Vol. VI (1).

- Dalkir, K. (2011), *Knowledge Management in Theory and Practice*, (Second Edition). USA: The MIT Press
- Darodjat, T.A. (2015) *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed (14). Jakarta: Salemba Empat.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-13.
- De Witte, K., & Van Muijen, J. J. (1999). “Organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,” 8(4), pp 497-502.
- Djaha, Z. A., & SE, M. (2022). *Budaya organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Djamarah, S.B. (2017). *Manajemen Madrasah*. Dosen UIN Antasari Banjarmasin.
- Efendi, E., Julyanthry, J., Putri, D. E., Ervina, N., Loist, C., Manurung, S., & Simangunsong, R. (2023). Sosialisasi Manajemen Komunikasi Untuk Meningkatkan Kualitas Sdm Pada Karyawan Di PT Royal Agrindo Pacific. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 2339-2344.
- Effendi, M. and Sulistyorini (2021) ‘Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam’, *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), pp. 39–51. Available at: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>.
- Egia, T. (2015). *Langkah Strategis Menuju Pembangunan SDM Indonesia Unggul*. Diakses Pada 15 Maret 2023, dari <https://www.ui.ac.id/langkah-strategis-menuju-pembangunan-sdm-indonesia-unggul/>.
- Fadili, D.A. *et al.* (2018) ‘Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan’, *Buana Ilmu*, 3(1). Available at: <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>.

- Fai (2023) 'Pengertian Manajemen SDM', *umsu.ac.id*, 6 February. Available at: <https://umsu.ac.id/berita/pengertian-manajemen-sdm/> (Accessed: 10 March 2023).
- Febrianty, F., Sherly, S., Puspitasari, D., Sinaga, O. S., Silitonga, H. P., Indajang, K., ... & Wicaksono, G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup).
- Ferraglion, G. and Colombo, S. (2023) *The climate benefits of a four-day workweek*. Available at: https://www.bbc.com/future/article/20230220-is-a-4-day-workweek-good-for-the-climate?utm_campaign=later-linkinbio-bbcnews&utm_content=later-33320308&utm_medium=social&utm_source=linkin.bio (Accessed: 10 March 2023).
- Ferreira, J., Mueller, J., & Papa, A. (2020). Strategic knowledge management: theory, practice and future challenges. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 121-126. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0461>
- Fernandez and Sabherwal, 2010, Knowledge Management Systems and Processes, M.E. Sharpe Armonk, New York London, England, pp 4, pp 8-11
- Firkola, P. (2005), "Career Planning Trends in Japanese Companies", *Economic Journal of Hokkaido University*, Vol. 34.
- Flippo, E. B. (2002) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Frinces, Z. Heflin. (2011) *Be An Entrepreneur (Jadilah Seorang Wirausaha) Kajian Strategis Pengembangan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Frost, P. J., Moore, L. F., Louis, M. R. E., Lundberg, C. C., & Martin, J. E. (1985). "Organizational culture," Sage Publications, Inc.
- Gomez-Mejia, L.R., D.B. Balkin, dan R.L. Candy. (1998). *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- guruakuntansi.co.id. (2023). *Piramida Kebutuhan Manusia (Piramida Maslow)*. guruakuntansi.co.id.
- Hamid, A. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*. Diakses pada 17 Maret 2023, dari <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>.
- Han, H. & Boulay, D. (2013). "Reflections and Future Prospect for Evaluation Human Resource Development, Organizational

Behaviour and Human Resource Management.
<https://adh.sagepub.com/content/7/1/5.abstract>.

- Handisa, R., Cserenyés, C., & Kaur, S. (2020). Studi Deskriptif Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) pada Perusahaan Telekomunikasi Multinasional: Studi Kasus pada Perusahaan Ericsson. *Jurnal Adabiya*, 20(2), 28. <https://doi.org/10.22373/adabiya.v20i2.7470>
- Hariandja, M.T.E. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3.*
- Hartini, H., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, W., ... & Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi.
- Hasibuan, M.S.P. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara. Indonesia. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan.*
- Hastarini, DA. (2005) Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Dinamika Pembangunan, Vol. 2 (1).* 30 – 39.
- Hatch, M. J. (1993). "The dynamics of organizational culture. *Academy of management review*," 18(4), 657-693.
- Hendita, Y. Acep, S. & Asep, MR. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 (3).* 741 – 747.
- Hofstede. (1991) *Cultures and Organizations, Software of The Mind.* England: McGraw-hill Book Company.
- Hollenbeck, N. and Wright, G. (2016) *Fundamentals of Human Resource Management 4th* . Pearson Education : Harlow.
- Howard, A. and Bray, D. W. (1989) 'Managerial lives in transition: advancing age and changing times', *Choice Reviews Online*, 26(08). Available at: <https://doi.org/10.5860/choice.26-4556>.
- <https://kpbu.kemenkeu.go.id/read/1173-1508/umum/kajian-opini-publik/perekonomian-dunia-diprediksi-akan-dihantam-resesi-tahun-2023-bagaimana-dengan-pembangunan-infrastruktur diakses 10 Mei 2023>
- <https://www.kompas.com/tren/read/2022/11/26/193100265/4-perusahaan-yang-lakukan-phk-massal-sebulan-ini-apa-saja diakses 28 November 2022>
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230310073415-92->

- 923201/shopee-indonesia-kembali-phk-karyawan diakses 6 Maret 2023
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230413091815-92-937118/fakta-fakta-kasus-anak-usaha-kapal-api-yang-didemo-buruh-gegara-thr> diakses 27 April 2023
- <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c4nznv89nywlo> diakses 27 April 2023
- <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230120201633-37-407247/kena-badai-juga-induk-usaha-google-phk-12-ribu-karyawan> diakses 10 Mei 2023
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230228072010-92-918651/twitter-kembali-phk-200-karyawan> diakses 10 Mei 2023
- <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20221110062826-37-386572/meta-pecat-11000-ini-daftar-phk-massal-raksasa-teknologi> diakses 10 Mei 2023
- <https://www.linkedin.com/pulse/5-cara-industri-untuk-mencegah-phk-karyawan-k1ng-corporation> diakses 10 Mei 2023
- <https://glints.com/id/lowongan/tips-menghadapi-phk/#.ZFsZalOyQzQ> diakses 10 Mei 2023
- Huselid, M. A. (1995) The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal* 38(3). 635-672
- <https://kbbi.web.id/burnout> (Accessed: 10 March 2023). *Right to disconnect* (2021). Available at: [https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect#:~:text=On 21 January 2021%2C the,disconnect outside their working hours'. \(Accessed: 23 March 2023\).](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect#:~:text=On%2021%20January%202021,the,disconnect%20outside%20their%20working%20hours%27.)
- Huselid, M.A., Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (1997) The significance of human resource management effectiveness for corporate financial performance. *Academy of Management Journal*.
- Indonesia. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Hubungan Industrial*.
- Inovasi Edukasi Anak Bangsa (2022) *Apa Saja Tahapan Pelatihan Pengembangan SDM?*, *Inovasi Edukasi Anak Bangsa*.
- Irma, A. A. & Amalia, K. W. (2020). EKMA6104 – Manajemen

- Sumber Daya Manusia Strategik (1st ed). Tangerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Irma, Y. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan Dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi Dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi) Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Buku Social Agency Cabang Ambarukmoyogyakarta', 4(1), pp. 1-23.
- Irmayani, N.W.D. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Itna, N. Basuki. & Prihatini, AM. *Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ID Express Kota Banjarmasin*. (Artikel Ilmiah, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin).
- J. Wu, B. Guo and Y. Shi, 2013, "Customer knowledge management and IT-enabled business model innovation: A conceptual framework and a case study from China," *European Management Journal*, vol. 31, no. 4, pp. 359-372, 2013
- Jennex, M.E. (2008) *Knowledge Management: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. New York: Information Science Reference, pp. 1-2
- Julyanthry, J., Putri, D. E., Nainggolan, N. T., Butarbutar, N., & Sudirman, A. (2022). Analisis Keunggulan Bersaing UMKM Ditinjau dari Aspek Modern Marketing Mix 4Ps pada UMKM di Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13-26.
- Junaid, R. and Baharuddin, M.R. (2020) 'Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru melalui PKM Lesson Study', *To Maega : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), p. 122. Available at: <https://doi.org/10.35914/tomaega.v3i2.413>.
- Kadarisman, M. (2013) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kalangi, R. (2015) Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum Vol. 2* (1). 1 - 18.
- Kaswan (2016) *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kawuluan, Aprilia Anastasya, Sepang, L. Jantje, & Mintardjo, Cristoffel. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir,

- Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16, No.3.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020) 'Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan 2020-2024'. Kemdikbud.go.id. Available at: <https://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/10/Renstra-KEMENDIKBUD-full-version.pdf>.
- Keshner, A. (2023) *Bernie Sanders supports a 4-day workweek. These companies tried it – here's what happened*. Available at: <https://www.marketwatch.com/story/these-61-companies-moved-to-a-4-day-work-week-heres-what-happened-to-revenue-and-employees-relationship-to-their-job-2fe42224> (Accessed: 21 March 2023).
- Khan, S., James, R. & Ahmed, A. (2015) Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10 No. 9.
- Khateeb, F. R. (2021) 'Work Life Balance - A Review of Theories, Definitions and Policies', *Cross-Cultural Management Journal*, XXIII(1), pp. 27-55.
- Kiderlin, S. (2023) *You've heard about the 4-day workweek – but what about the 9-day fortnight?* Available at: https://www.cnbc.com/2023/03/17/youve-heard-about-the-4-day-workweek-but-what-about-the-9-day-fortnight.html?__source=instagram%7Cintl (Accessed: 21 March 2023).
- Lano, P. (2015) 'Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai', *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), pp. 74-81.
- Lin, X. (2019) Review of Knowledge and Knowledge Management Research, *American Journal of Industrial and Business Management*, 1753-1760, ISSN Online: 2164-5175, DOI: 10.4236/ajibm.2019.99114
- Main, K. (2023) *Harvard Researchers Show the Best Way to Beat Burnout. It's Even Better Than Vacation*. Available at: https://www.inc.com/kelly-main/harvard-researchers-show-best-way-to-beat-burnout-its-even-better-than-vacation.html?utm_source=instagram&utm_medium=social&utm_campaign=freeform&utm_content=later-33441285

(Accessed: 10 March 2023).

- Makarim, N.A. (2020) 'Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi'. Repository Universitas Sriwijaya. Available at: <http://repository.unsri.ac.id/id/eprint/26642> (Accessed: 10 March 2023).
- Mangkunegara, A. A. P. (2005) *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, A.R. (2020) 'Dampak COVID-19 Terhadap Dinamika Pembelajaran Di Indonesia', *Education and Learning Journal*, Vol. 1, No, pp. 113-123.
- Marker, A. (2009). Organizational culture. *Handbook of Improving Performance in the Workplace: Volumes 1-3*, 725-744.
- Marlena, W. and Bustami, T. (2021) 'Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan', (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2). Available at: <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1613>.
- Marquardt, M.J. (2022) *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, Inc., pp.247
- Masram. (2017) *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama. Publisher.
- May, S. (2021). *Kepemimpinan Interpersonal dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan*, *Jurnal Edukasi Nonformal*, Vol. 2 (2), hal. 8-16.
- Mills, D. Q. (1983) *Human Resource Management: An Overview of the Course*. HBS Case Services, Harvard Business.
- Mirawati. (2015), "Pengaruh Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Padang".
- Mondy, R.W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muizu, W.O.Z. & Kaltum, E.T.S.U.(2019) 'Pengaruh Kepemimpinan

- terhadap Kinerja Karyawan', *jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), pp. 42-50. Available at: <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>.
- Nawawi, H. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nishii, L., Lepak, D. and Schneider, B. (2008) Employee Attributions of the "Why" of HR Practices: Their Effects on Employee Attitudes and Behaviors, and Customer Satisfaction. Cornell University. Ithaca: Center for Advance Hyman Resource Studies (CAHRS).
- Noe, R. , Hollenbeck, J. , Gerhart, B. , Wright, P. , (2021) *Human Resource Management*, 12 ed. McGraw Hill eBook.
- Notoatmodjo, S. (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurbiyati, T. (2017) 'Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review', *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(1). Available at: <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.203>.
- Nurdin, A. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Qalibun Salim.
- Ouchi, W. G., & Wilkins, A. L. (1985). "Organizational culture. Annual review of sociology," 11(1), 457-483.
- Permana, D. (2021) 'Model Kepemimpinan Masa Depan Indonesia Dalam Perspektif Sipil Dan Militer', *Jurnal Academia Praja*, 4(1), pp. 277-294. Available at: <https://doi.org/10.36859/jap.v4i1.394>.
- Porter, M. , (2019) *Strategi Bersaing, Teknik Menganalisis industry dan Pesaing*. Jakarta: Erlangga.
- Prasetio, E. T., Lie, D., Butarbutar, M., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (PDAM) Tirtauli Cabang I Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 15-23.
- Pratana, A. and Abadi, F. (2018) 'Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan', 1(2).
- Priansa, D. J. (2018) *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga, Bandung: Alfabeta.

- Priyono and Marnis. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono & Marnis. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purnama, D. M.W., Rahmawati, P.I. and Yulianthini, P. (2020) 'Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja', *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1). Available at: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>.
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Tubagus, S., Setiawan, U., ... & Fitriani, F. (2021). *Manajemen Perubahan*.
- Rahman, Y.A. (2020) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), pp. 1–23. Available at: <https://doi.org/10.58883/tsaqofah.v4i2.84>.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. and Sagala, E.J. (2011) *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. 2nd edn. Jakarta: Rajawali.
- Rizky, E.F. & Dewi R.M. (2020) *Teori Pengambilan Keputusan*. Sidoarjo: Penerbit UMSIDA Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2016) *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohaeni, H. (2016) 'Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal ECODEMICA*, 4(1), pp. 32–47. Available at: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/294/pdf>.
- Sammer, M. (2003) *Introduction to Knowledge Management*. Graz, Austria: Wissens Management Forum
- Sari, M.E.P. (2014) 'Implementasi Kebijakan Standar Pelayanan Minimal (Spm) Dalam Organisasi Pelayanan Publik', *journal.unrika.ac.id* [Preprint].
- Sari, E. (2009) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku 2*

Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat). Cetakan Ke -1. Jakarta : Jayabaya University Press.

- Sawyer, K. , (2019) 7 Steps to Strategic Human Resource Management [WWW Document]. URL <https://www.deputy.com/blog/7-steps-to-strategic-human-resource-management%0A>
- Schabram, K., Bloom, M. and DiDonna, D. (2023) *Research: The Transformative Power of Sabbaticals*. Available at: <https://hbr.org/2023/02/research-the-transformative-power-of-sabbaticals> (Accessed: 20 March 2023).
- Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sherly, S., Candra, V., Nainggolan, N. T., Simatupang, S., Putri, D. E., Pakpahan, G. E., ... & Julyanthry, J. (2020). PENGANTAR MANAJEMEN PUBLIK DAN BISNIS (Tinjauan Teori dan Konseptual).
- Sikula, A.E. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Silalahi, M., Candra, V., Sisca, S., Putri, D. E., & Julyanthry, J. (2022). Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Daring pada SMP Swasta Erlangga Pematangsiantar. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 388-393.
- Simamora, H. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Simanjuntak, P. J. (2011) *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Makassar: Perpustakaan Fekom Unhas
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., ... & Utami, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi.
- Siregar, R. (2017) 'Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional'.
- Smither, J.W. et al. (2003) 'Can working with an executive coach improve multisource feedback ratings over time? A quasi-experimental field study', *Personnel Psychology*, 56(1). Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1744->

6570.2003.tb00142.x.

- Soemarsono. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. Diakses pada 15 Maret 2023, dari <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (2007) *Competence at Work : Models for Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons.
- Storey, J. (2009), *Managing Human Resources and Industrial Relations*, Open University Press: Buckingham
- Sule, E.T., and Saefullah, K. (2019) *Pengantar Manajemen*. Revisi. Prenada Media.
- Sunyoto, D. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 954–955.
- Sutrisno, E. (2019) *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syarief, et al. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Widina Medina Utama.
- Texas Workforce Commission. (2005) *Strategic Planning: Managing Strategically*. Texas: Texas Workforce Commission.
- Thabrani, A.M. (2015) *Filsafat Dalam Pendidikan*. 1st edn. Jember: IAIN Jember Press.
- Townley, B. (1989) *Reframing Human Resource Management Power, ethics and Subject at work*, London : Sage Publicationc
- Tsauri, S. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Tufa, N. (2018) 'Pentingnya Pengembangan SDM', *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2). Available at: <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v4i2.84>.
- Tung, K. Y. (2018) *Memahami Knowledge Management*, Cetakan 1, Jakarta: PT Indeks

- Turban, D.B. and Dougherty, T.W. (1994) 'Role Of Prot+G+ Personality In Receipt Of Mentoring And Career Success.', *Academy of Management Journal*, 37(3). Available at: <https://doi.org/10.2307/256706>.
- Ulrich, D. , (1997) *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press, Harvard.
- Unas, B.-P. (2017) 'Program Pelatihan Berbasis Kompeten', *bppro.unas.ac.id*. Available at: <http://bppro.unas.ac.id/program-pelatihan/> (Accessed: 10 March 2023).
- Venkatraman, N., & Ramanujam, V. (1985, August) Construct validation of business economic performance measures: A structural equation modeling approach. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, San Diego.
- Wahyuni, D., Hamidah, U. & Ika, R. (2014), "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 1, Februari.
- Walidin, W. (2016) 'Arah Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Dimensi Pendidikan Islam', *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), p. 147. Available at: <https://doi.org/10.22373/je.v2i2.813>.
- Wang, G.G dan Spitzer, D.R. (2012) *Mega Events and City Branding: a Case Study of Shanghai World Expo 2010*. *Journal of US-China Public Administration*, ISSN 1548-6591 November 2012, Vol. 9, No. 11, 1283-1293.
- Weinstein, M. (2008) *Personalities and Performance*. Training.
- Wenang, BA. (2020). *Membangun SDM Indonesia Membangun Sinergitas*. Diakses pada 15 Maret 2023, dari <https://www.kemenkopmk.go.id/membangun-sdm-indonesia-membangun-sinergitas>.
- What are the top 5 things people want from work?* (2023). Available at: https://www.weforum.org/agenda/2023/02/work-economy-randstad-survey?utm_source=ig&utm_medium=social_video&utm_campaign=social_video_2023&utm_content=28792_Carousel_want_5_things_work (Accessed: 1 March 2023).

- What is sabbatical leave?* (2023). Available at: <https://resources.workable.com/hr-terms/sabbatical-leave-definition> (Accessed: 20 March 2023).
- Who We Are* (2023). Available at: <https://tylergrange.co.uk/> (Accessed: 10 March 2023).
- Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta : PT. Rajagrafindo.
- Wicaksono, Y. S. (2016) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.
- Widiana, M. E. (2020) *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV. Pena Persada
- Widiyono, A., Irfana, S. and Firdausia, K. (2021) 'Implementasi Merdeka Belajar Melalui Kampus Mengajar Perintis Di Sekolah Dasar', 16(2), pp. 102–107.
- Widodo, C.S. and Jasmadi (2008) *Panduan Menyusun Bahan Ajar Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wijaya, A. F. and Wahyuni, S. (2022) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan', *Jurnal Mirai Management*, Volume 7(Issue 3), pp. 164–175.
- Wiles, J. & Bondi, J. (1989) *Curriculum Development: A Guide to Practice*. Merril Publishing Company
- Wirawan. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wood, J. and Shine, I. (2023) *Right to disconnect: The countries passing laws to stop employees working out of hours*. Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2023/02/belgium-right-to-disconnect-from-work> (Accessed: 21 March 2023).
- Wulantika, L. (2012) Knowledge Management dalam Meningkatkan Kreasi dan Inovasi Perusahaan. Fakultas Ekonomi. Jurusan Manajemen. *Majalah Ilmiah Unikom*. Vol. 10, No.2.
- York, A. (2023) *Gen Z shares 5 red flags that could mean an employer doesn't care about work-life balance*. Available at: <https://www.businessinsider.com/work-life-balance-red-flags-for-gen-z-job-seekers-2023-3> (Accessed: 20 March 2023).

- Youn, S. (2021) *America's workers are exhausted and burned out – and some employers are taking notice*. Available at: <https://www.washingtonpost.com/business/2021/06/28/employee-burnout-corporate-america/> (Accessed: 20 March 2023).
- Yosepa, H., Samsudin, A. and Ramdan, A.M. (2020) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), p. 741. Available at: <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>
- Yusuf, A.E. dan Suwarno. (2011). *Pengembangan SDM Edisi 1*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Yusuf, M. (2016). *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banjarmasin.

TENTANG PENULIS



Yodi Pratama, S.M., M.M.

Penulis lahir di Padang tanggal 28 September 1997. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Sumatera Barat. Menyelesaikan pendidikan S1 dan S2 pada Jurusan Manajemen di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.



Dr. Yayat Suharyat

Penulis lahir di Bekasi menyelesaikan Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam “45” (UNISMA) Bekasi, lulus tahun 1993. Mengajar di UNISMA Bekasi sejak tahun 1993 untuk bidang kajian Metodologi Penelitian, Teknik Analisis Data dan Bidang Kajian Pendidikan Islam. Menyukai menulis dan meneliti pada bidang Pendidikan dan Manajemen Pendidikan. Alhamdulillah berkat keinginan untuk terus berkarya dalam meneliti dan menulis telah memiliki ID Sinta:6029542, ID Scopus:57213833112, dan ID Orcid: 0000-0002-0082-7046, Akun Garuda Author ID: 389518, Pangkat/Gol. Ruang: Lektor Kepala IV/A. Pada tahun 2000 lulus strata S2 Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Tahun 2008 menyelesaikan S3 Program Pascasarjana jurusan Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta. Pernah menjadi Sekretaris Jurusan PAI pada tahun 1996 dan Ketua Jurusan PAI pada tahun 1998. Selanjutnya pada tanggal 1 Juni tahun 2002 diangkat sebagai Dekan Fakultas Agama Islam UNISMA Bekasi, sampai dengan 1 Juni 2006. Menjabat Wakil Rektor Bidang Akademik 2 periode (2014-2017, dan 2017-2021), Menjabat Plt Rekror UNISMA Bekasi (Juli 2021-September 2021). Selain itu aktif pula pada beberapa organisasi profesi, di antaranya menjadi Dewan Pembina Persatuan Guru Madrasah (PGM) Kota

Bekasi. Dari tahun 2006 tercatat sebagai anggota Dewan Asaatidz Majelis Dzikir As-Samawaat, Puri Kembangan, Kedoya Jakarta Barat di bawah bimbingan Syaikh Kyai Saadiah Al Batawi, sampai dengan saat ini.



Dr. Nur Laily, M.Si.

Lahir di Nganjuk 14 Desember 1962. Penulis menempuh pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta lulus pada tahun 1985. Pendidikan S2 pada Program Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya dilanjutkan Pendidikan S3 Pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Univeritas Airlangga Surabaya. Pendidikann S2 Dan S3 mendapat Beasiswa BPPS. Penulis adalah dosen Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian dan di publikasikan pada jurnal Nasional Terakreditasi (Sinta) dan Jurnal Internasional Bereputasi (Scopus). Buku yang pernah ditulis Manajemen Sumber Daya Manusia (Tim Mitra Bestari) Tahun 2005. Buku Teori Ekonomi (Graha Ilmu) Tahun 2012. Buku Efikasi Diri Dan Perilaku Inovasi (Indomedia Pustaka) Tahun 2018. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.



Ulfa Hidayati, M.M.

Penulis lahir di, Maros tanggal 30 Oktober 1991. Penulis merupakan dosen tetap pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Universitas Negeri Makassar dan melanjutkan S2 pada

Universitas Muslim Indonesia. Penulis menekuni keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia.



Juwita Sari, S.M., M.SM.

Penulis lahir di kota Probolinggo pada 9 Oktober 1992 dan sekarang menetap di kota Surabaya. Menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Airlangga Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen pada tahun 2011, lalu menyelesaikan pendidikan magisternya yang juga ditempuh di Universitas Airlangga Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Sains Manajemen pada tahun 2018. Sekarang, tengah mengabdikan sebagai dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Selain sebagai dosen, ia juga menjalankan tugas administratif sebagai staf di Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) STIESIA. Ketertarikannya pada dunia manajemen SDM didukung dengan mata kuliah yang diampu, seperti manajemen, sistem informasi manajemen, pengantar ekonomi dan berbagai penelitian dibidang manajemen.



Dr. Ganjar Winata Martoatmodjo, A.Md., S.Pd., M.Pd.

Penulis lahir di Kotabumi, Lampung Utara pada tanggal 31 Mei 1985. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Drs. Lasiman, M.Pd. dan Siti Aisyah, S.Pd. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung. Penulis menyelesaikan pendidikan D3 Bahasa Inggris, S1 Pendidikan Matematika dan S2 Manajemen Pendidikan di Universitas Lampung. Selanjutnya Penulis meneruskan studi Doktorat pada S3 Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta dan selesai pada tahun 2016. Pada tahun 2013, saat menyelesaikan pendidikan Magisternya,

Penulis mendapatkan predikat sebagai lulusan terbaik pertama pada tingkat Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan juga tingkat Universitas Lampung. Saat ini Penulis aktif menghasilkan berbagai karya tulis, diantaranya buku-buku yang sudah diterbitkan dan artikel-artikel penelitian dalam berbagai jurnal pendidikan.



Mahfudoh, S.E., M.M., CHRP.

Penulis lahir di Serang tanggal 16 Februari 1980. Penulis adalah dosen yang homebase pada Program Studi Manajemen Universitas Al-Khairiyah. Menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) jurusan Manajemen di Universitas Al-Khairiyah dan Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pancasila Jakarta. Saat ini penulis menduduki jabatan struktural sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Al-Khairiyah sejak tahun 2021, sebelumnya penulis pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Manajemen, jabatan akademik penulis saat ini Lektor. Penulis juga pernah mengikuti Program Dosen Magang dari Kementrian Riset dan Teknologi Pendidikan Tinggi di Universitas Airlangga Surabaya pada tahun 2015. Salah satu jurnal yang sudah diterbitkan dengan judul Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kimia Kota Cilegon tahun 2019 published jurnal Ekono Insentif LLDIKTI 4. Kontributor buku ontologi IDRI judul SDM Banten Unggul? ISBN 9786024445148 12, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia ISBN 9786237019251, Buku 7 Step to HRM 4.0 ISBN 978-623-924-67-7, kegiatan training yang pernah di ikuti Training Certified Human Resources Professional (CHRP), Training sertifikasi BNSP kompetensi penulis buku non fiksi.



Ni Wayan Dian Irmayani, S.E., M.M.

Ni Wayan Dian Irmayani, S.E, M.M lahir di Denpasar, 7 Nopember 1994. Penulis lulus Sarjana Ekonomi (S.E) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana pada tahun 2015, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Manajemen (M.M) diraih pada tahun 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Sejak tahun 2019 sampai sekarang penulis mengabdikan di Kampus Politeknik Nasional Denpasar, Kampus Alfa Pima Denpasar serta menjadi Tutor di Universitas Terbuka. Penulis juga senang melakukan penelitian dan menulis buku dari hasil penelitian dalam bentuk Monograf maupun buku Referensi. Semoga buku-buku yang kami tulis bermanfaat khususnya yang menggeluti bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta masyarakat pada umumnya.



Noni Setyorini, S.E., M.Sc.

Lahir di Magetan, 28 Januari 1990. Penulis telah menyelesaikan studi S-1 di Ilmu Manajemen Universitas Diponegoro pada tahun 2013. Setelah itu, penuliskan melanjutkan studi S-2 di Magister Sains dan Doktorat Ilmu Manajemen Universitas Gadjah Mada. Penulis berkarir di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Selain aktif mengajar, penulis aktif dalam melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dipublikasi di jurnal nasional dan internasional terakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.



Supriyati, S.E., M.M.

Penulis lahir di Muara Bungo, Jambi pada tanggal 17 September 1976. Penulis adalah Dosen Tetap Pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo. Menyelesaikan Pendidikan SI pada tahun 1999 pada Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan di Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta, dan melanjutkan Program Magister Manajemen pada tahun 2012 dengan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Penulis menekuni bidang Manajemen dengan Konsentrasi pada Sumber Daya Manusia, pada Bab Model dan Gaya Kepemimpinan pembahasannya meliputi tentang Konsep dan Fungsi Kepemimpinan, Teori Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan.



Mila Karmila, S.E., M.M.

Penulis lahir di Tasikmalaya tanggal 08 Desember 1974. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen di Universitas Siliwangi dan melanjutkan S2 pada di Universitas Siliwangi Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebelum menjadi pengajar di Program Studi Manajemen, Penulis merupakan seorang konsultan kuliner dan café di Tasikmalaya.



Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.

Penulis lahir di Tanjungkarang tanggal 26 Juni 1966. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Pendidikan Matematika Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung. Menyelesaikan pendidikan S1

Pendidikan Matematika UNILA tahun 1990, S2 Administrasi Pendidikan UNP tahun 1997, dan S3 Administrasi Pendidikan UPI Bandung 2004. Beberapa buku dan book chapter yang sudah dihasilkan antara lain Administrasi Pendidikan (2015), edisi revisi 2017, Profesi Kependidikan (2015), edisi revisi 2017, Administrasi Sekolah (2021), Perencanaan Pendidikan Islam (2022), A Reflection of 2022 A Look A Head To 2023 (2022), Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca Pandemi (2022), Manajemen Kinerja (2023), dan Pengembangan SDM (2023). Sedangkan beberapa karya ilmiah yang pernah ditulis, diantaranya: The moderator work discipline on performance of lecturer through work ethos based on student perception prodi mathematics education using partial least square (Thomson Reuters); The effectiveness of teacher work between permanent and non-permanent teachers on the implementation of school-based management in muhammadiyah metro elementary school (ACADEMIC JOURNALS); Mengapa skenario pembelajaran perlu pendidikan karakter (International Journal of Community Service Learning (IJCSL)); How to Make Employee Work? Figuring Out What Factors Cause It (3rd International Conference on Education, Sports, Arts and Management Engineering (ICESAME)); Indonesia Growth of Economics and the Industrialization Biodiesel Based CPO 46 (IJEEP)); Perceptions of Inclusion Education by Parents of Elementary School-Aged Children in Lampung Indonesia (IJI); The Management Performance and the Absorption of graduation (Opcion); The Effect of Teachers Personal Character Toward the Teachers Performance and Work Productivity in the Organization (4th ProfunEdu International Conference); Video Intervention in Statistics Learning as a Strategy to Increase Mathematics Learning Outcomes (Jurnal Al-Jabar); Numeracy and literacy skill in elementary school students: The utilization of kampus mengajar perintis program (Jurnal Desimal); The Impact of Smartphone Use On The Development Of Elementary School Student' Behavior During The Covid-19 Pandemic (Jurnal SRA); Evaluation Of Learning Implementation Management During The Covid-19 Pandemic At Junior High School, Bandar Lampung City (JLCEdu); Headmaster Perception on The Implementation Sekolah

penggerak Curriculum (Journal of Positive School Psychology); The Impact of Smartphone Use on The Development of Elementary School Students' Behavior During The Covid-19 Pandemic (JLCEdu); Mobile-Based Interactive Mathematics Learning Applications to Improve Students' Learning Achievement and Learning Independence (Jurnal PGMI); Structural Model Equations: Analysis On The Performance Abilities Of The Main Competencies Of Graduates (Jurnal Desimal); Principal Academic Supervision and Implementation during the Covid 19 Pandemic (Taylor & Francis).
Email Penulis: triyunihendrowati@umpri.ac.id



Erni Yuningsih, S.E., M.M.

Penulis tinggal dan dibesarkan di Kota Bogor dan saat ini sebagai salah satu dosen pengajar di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor. Pendidikan Tinggi ditempuh pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda kemudian menyelesaikan Program Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Djenderal Soedirman (Unsoed). Penulis juga melakukan beberapa penelitian di bidang Manajemen Sumberdaya Manusia dan bidang Pemasaran.



Muhammad Luqman Hakim, S.E., M.B.A.

Lahir di Jakarta, 4 Juni 1996. Penulis menyelesaikan gelar *Master Business Administration* (M.B.A.) Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada di tahun 2021. Penulis menyelesaikan gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di IAIN Surakarta tahun 2018 dan Alumni *INDEF School of Political Economy (ISPE) batch XVI* tahun 2019. Pengalaman organisasi pernah menjadi Ketua Umum Komunitas Penerima Beasiswa Bank Indonesia tahun 2017 dan menjadi Koordinator Forum Silaturahmi Studi Ekonomi Islam (FoSSEI) wilayah Kota

Solo tahun 2016. Prestasi menulis yang pernah ia raih menjadi juara II Lomba Esai tingkat Nasional tahun 2015 dan pernah menjadi presenter dalam Konferensi Internasional Islamic Economic tahun 2016. Aktivitas lainnya menjadi program *We Go to Singapore by visiting NTU & NUS* tahun 2019. Saat ini penulis menjadi Dosen Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta).



Harry Jundrio, S.E., M.M.

Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional Politeknik Tempo di Jakarta. Selain menjadi dosen di Politeknik Tempo, Penulis juga masih bekerja di NHK World Japan serta sebagai Asesor Kompetensi LSP di bawah naungan BNSP. Penulis juga menjadi *Freelance Trainer* dengan spesialisasi materi *Financial Planning* dan *Self Development*. Sebelumnya, Penulis merupakan dosen tidak tetap di Universitas Bunda Mulia. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di *International Class* Jurusan Manajemen Universitas Andalas. Penulis kemudian melanjutkan studi S2-nya di Program Magister Manajemen Universitas Tarumanagara. Sebelum menjadi dosen, Penulis adalah seorang praktisi bisnis yang memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun dan *expertise* di bidang *marketing, business development, training & development* dan *human resources* serta *service excellence*. Penulis memiliki pengalaman kerja di korporasi nasional maupun internasional, di antaranya di Deutsche Post DHL di Jerman dan Sydney Community Foundation di Australia.



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC002023S8005, 22 Juli 2023

Pencipta
Nama : **Yodi Pratama, Yayat Suharyat dkk**
Alamat : Padang Marapalam, RT 000 RW 000, Kel. Lakitan Utara, Kec. Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat, 25663, Pesisir Selatan, Sumatera Barat, 25663

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta
Nama : **Yodi Pratama, Yayat Suharyat dkk**
Alamat : Padang Marapalam, RT 000 RW 000, Kel. Lakitan Utara, Kec. Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat, 25663, Pesisir Selatan, Sumatera Barat, 25663

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**
Judul Ciptaan : **Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Tanggal dan tempat ditunjukkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 14 Juli 2023, di Purbalingga

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000490939

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.