



MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

DAN PERKEMBANGAN GLOBAL

Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M
Prof. Dr. Mohamad Rizan SE, MM
Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERKEMBANGAN GLOBAL

Keterlibatan manusia dalam sebuah organisasi sangat penting dalam melaksanakan beragam tugas untuk mencapai tujuan. Kemenangan organisasi sangat bergantung pada kualitas individu yang membentuknya. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berfungsi dengan baik ketika organisasi mampu memfasilitasi pengembangan karir dengan memahami kompetensi karyawannya. Biasanya, pengembangan SDM berdasarkan kompetensi dapat meningkatkan efisiensi karyawan, menghasilkan kualitas kerja yang unggul, dan menumbuhkan kepuasan di antara para pelanggan, sehingga meningkatkan profitabilitas organisasi.

Peran kunci yang dimainkan oleh sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi telah diakui secara luas, karena dianggap sebagai aset yang tak ternilai. Terlepas dari tingkat kemajuan teknologi atau investasi finansial, ketiadaan sumber daya manusia yang profesional membuat semua upaya menjadi sia-sia. Hubungan struktur dan memiliki keterkaitan yang erat, di mana struktur merupakan bagian integral dari budaya organisasi. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan ini, struktur dan budaya telah dipilah menjadi dua konsep terpisah.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Global sebagai pengaruh yang mempengaruhi diantara ketiga dimensi aktivitas-aktivitas SDM, tipe-tipe karyawan, dan perkembangan global. Dalam terminology luas, manajemen SDM global melibatkan aktivitas-aktivitas yang sama seperti MSDM dalam organisasi. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Global ini menggambarkan Sumber Daya Manusia, Budaya, Komunikasi dan *Performance in global world*.



☎ 0858 5343 1992
✉ eurekamediaakhsara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERKEMBANGAN GLOBAL

Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M
Prof. Dr. Mohamad Rizan SE, MM
Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PERKEMBANGAN GLOBAL**

Penulis : Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M
Prof. Dr. Mohamad Rizan SE, MM
Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Meilita Anggie Nurlatifah

ISBN : 978-623-151-449-3

No. HKI : EC00202374716

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, AGUSTUS 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 : eurekaediaaksara@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.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan kekuatan yang dilimpahkan-Nya, buku dengan judul “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERKEMBANGAN GLOBAL” ini dapat kami selesaikan penyusunannya.

Secara garis besar, buku ini menjelaskan tentang: Sumber Daya Manusia dan manajemennya, Budaya dan Struktur Perusahaan, Komunikasi dan Budaya, *Performance in the Global Word*, Manajemen dan Kultur budaya, Komunikasi lintas budaya serta Multikultur diberbagai negara di dunia beserta ragam menajamennya.

Kami mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Kami menyadari bahwa di dalam buku ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dalam rangka perbaikan ke depan, kami sangat mengharapkan adanya sumbang saran pemikiran dari semua pihak.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN	
SUMBER DAYA MANUSIA.....	1
A. Sumber Daya Manusia.....	1
B. Manajemen Sumber Daya dalam Organisasi.....	6
C. Konsep Pembinaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
D. Strategi Umum.....	22
E. Strategi Khusus.....	22
BAB 2 BUDAYA DAN ORGANISASI	27
A. Budaya dan Struktur Perusahaan	27
B. Budaya dan Strategi Perusahaan	40
C. Keragaman Budaya dalam Organisasi	51
BAB 3 BUDAYA DAN KOMUNIKASI.....	60
A. Memahami Komunikasi dan Budaya	61
B. Komunikasi Verbal dan Budaya	63
C. Komunikasi Non Verbal dan Budaya.....	74
D. Hambatan Komunikasi Lintas Budaya.....	79
E. Working with International Teams.....	82
F. Conflicts and Cultural Differences.....	99
G. Developing Intercultural Communicative Competence	108
H. Managing Identify Issues in Intercultural Conflict Communication: Developing a Multicultural Identity Attunement Lens	118
BAB 4 PERFORMANCE IN THE GLOBAL WORLD.....	129
A. Effective Performance in the Global Marketplace	129
B. Leadership in Creating Cultural Synergy	140
C. Managing Transitions and Relocations in the Global Workplace	158
BAB 5 MULTICULTURAL WORLD AND STYLE MANAGEMENT.....	170
A. Budaya Bisnis di Asia, Eropa, Australia, Amerika Latin, Amerika Selatan, dan Afrika	172

B. Dimensi dan Dilema Budaya	193
C. Budaya dan Gaya Manajemen.....	195
D. Pertimbangan dan Praktik Terbaik untuk Mengembangkan Model Kompetensi Budaya dalam Domain Pekerjaan Terapan.....	199
DAFTAR PUSTAKA	214
TENTANG PENULIS	219



**MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN
PERKEMBANGAN GLOBAL**

Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M
Prof. Dr. Mohamad Rizan SE, MM
Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM



BAB

1

SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Keterlibatan manusia dalam sebuah organisasi sangat penting dalam melaksanakan beragam tugas untuk mencapai tujuan. Kemenangan organisasi sangat bergantung pada kualitas individu yang membentuknya. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berfungsi dengan baik ketika organisasi mampu memfasilitasi pengembangan karir dengan memahami kompetensi karyawannya. Biasanya, pengembangan SDM berdasarkan kompetensi dapat meningkatkan efisiensi karyawan, menghasilkan kualitas kerja yang unggul, dan menumbuhkan kepuasan di antara para pelanggan, sehingga meningkatkan profitabilitas organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang mencakup semua individu yang terlibat dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Nawawi mengemukakan dua definisi yang berbeda tentang SDM, yaitu secara makro dan mikro. Pada tingkat makro, SDM mencakup semua individu yang bertempat tinggal atau memiliki kewarganegaraan di suatu negara, termasuk mereka yang menjadi bagian dari angkatan kerja, baik yang aktif maupun yang tidak aktif. Di sisi lain, definisi mikro SDM berkaitan dengan individu yang berafiliasi dengan suatu organisasi, seperti personil, karyawan, pekerja, tenaga

BAB

2

BUDAYA DAN ORGANISASI

A. Budaya dan Struktur Perusahaan

Bab ini membahas mengenai hubungan yang terdapat antara struktur dan budaya dalam organisasi. Hubungan ini memiliki keterkaitan yang erat, di mana struktur merupakan bagian integral dari budaya organisasi. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan ini, struktur dan budaya telah dipilah menjadi dua konsep terpisah.

Konsep pertama berfokus pada bentuk struktur organisasi serta bagaimana bentuk ini mengalami perkembangan. Hal ini diperlukan karena model struktur berubah atau beradaptasi sejalan dengan munculnya bentuk-bentuk organisasi baru dari waktu ke waktu, yang terbentuk sesuai dengan konteks dan pengaruh perbedaan budaya.

Konsep kedua merujuk pada klasifikasi budaya perusahaan yang diusulkan oleh para ahli dalam bidang budaya organisasi. Meskipun klasifikasi ini bermanfaat, namun diperlukan bentuk-bentuk klasifikasi yang berbeda guna mencerminkan aspek-aspek yang beragam dari budaya organisasi. Rentang gagasan inilah yang menjadi pusat perhatian khusus dalam konsep ini.

1. Struktur Organisasi

Istilah 'struktur organisasi' merujuk pada pengaturan sebuah lembaga untuk melaksanakan tujuan dan proyek-proyeknya. Hal ini memungkinkan hubungan di dalam organisasi diatur secara formal dengan menjelaskan tugas, pekerjaan, dan posisi dari personel, serta menggambarkan

BAB 3

BUDAYA DAN KOMUNIKASI

Komunikasi dalam budaya sebagai proses dimana orang menggunakan kode, sistem, dan media verbal atau nonverbal bersama untuk bertukar informasi dalam konteks budaya tertentu (Liu et al., 2015). Komunikasi sudah ada sejak zaman prasejarah. Bukti komunikasi yang sudah ada sejak zaman prasejarah yaitu lukisan gua di Eropa seperti lukisan batu terkenal di Lascaux di Prancis yang memetakan awal komunikasi manusia, merpati digunakan oleh tentara Eropa untuk membawa intelijen militer selama Perang Dunia Pertama, dan prajurit di Tiongkok kuno menggunakan api dan asap yang menyala untuk mengirim pesan ke sesama tentara di berbagai kamp militer (Greelis, 2007; Liu et al., 2015).

Budaya adalah sistem kepercayaan dan nilai bersama yang dipelajari daripada diwariskan yang terdiri dari nilai-nilai dan kepercayaan, norma, simbol dan ideologi yang membentuk total cara hidup suatu bangsa (Hurn & Tomalin, 2013).

Hubungan antara budaya dan komunikasi merupakan salah satu hal yang menarik. Meskipun proses komunikasi dapat dilihat sebagai cara mentransmisikan keyakinan, sikap, perilaku yang mengidentifikasi budaya tertentu, proses ini juga dapat dianggap sebagai agen dalam membentuk identitas. Meskipun ketika berkomunikasi, orang-orang mengambil makna dari budaya yang mereka miliki, budaya dapat menjadi pertukaran informasi antar anggotanya. Komunikasi antar budaya sangat ditentukan secara budaya. Faktor budaya telah dianggap sebagai penyebab utama kesulitan dalam interaksi antara individu dan kelompok yang

BAB

4

PERFORMANCE IN THE GLOBAL WORLD

A. Effective Performance in the Global Marketplace

Boutros Boutros Ghali, mantan sekretaris jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa menyatakan, "Kepemimpinan sebagai suatu kualitas mungkin lebih bersifat bawaan daripada yang diperoleh, tetapi beberapa kualitas dan karakteristik dapat dikenali dalam visi, kefasihan, semangat kerja sama, keberanian, intuisi politik." Jimmy Carter, presiden Amerika Serikat ke-39, berkomentar tentang kepemimpinan dalam resolusi konflik: "Seringkali, konflik dan perang muncul ketika kita gagal mempertimbangkan pandangan orang lain atau berkomunikasi dengan mereka tentang perbedaan di antara kita."⁵The Carter Center Principles for Peacemakers memperkuat visi mereka tentang apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin global yang memberikan panduan yang berguna bagi para eksekutif perusahaan. Mikhail Gorbachev, mantan Presiden Uni Soviet, mengamati hal ini tentang kepemimpinan: "Dunia menjadi semakin terintegrasi. Para pemimpin sejati saat ini mampu mengintegrasikan kepentingan-kepentingan mereka, negara dan masyarakat menjadi kepentingan seluruh masyarakat dunia.

Menurut Moran dan Riesenberger, berdasarkan lebih dari 50 survei eksekutif dan tinjauan banyak buku dan artikel tentang globalisasi dan kepemimpinan, Moran dan Riesenberger¹⁰ mengidentifikasi dua belas kompetensi pemimpin global ini: Kompetensi Inti Sikap, yaitu :

BAB 5

MULTICULTURAL WORLD AND STYLE MANAGEMENT

Beberapa ahli memberikan definisi budaya yang beragam. Menurut Bodley (1994) terdapat definisi budaya berdasarkan *topical*, sejarah, perilaku, normatif, fungsional, mental, struktural, dan simbolik. Budaya menurut *topical* adalah semua yang ada dalam daftar topik, atau kategori, seperti organisasi sosial, agama, dan ekonomi. Budaya menurut sejarah yaitu warisan sosial, atau tradisi, yang diwariskan kepada generasi mendatang. Budaya menurut perilaku yaitu perilaku manusia yang dipelajari. Budaya menurut normatif yaitu cita-cita, nilai-nilai, atau aturan untuk hidup. Budaya menurut fungsional adalah cara manusia memecahkan masalah beradaptasi dengan lingkungan. Budaya menurut mental adalah kumpulan ide, atau kebiasaan yang dipelajari, yang menghambat impuls dan membedakan manusia dari hewan. Budaya menurut struktural terdiri dari ide, simbol, atau perilaku yang berpola dan saling terkait. Budaya menurut simbolik didasarkan pada makna yang ditetapkan yang dimiliki bersama oleh suatu masyarakat.

Pada proses manajemen dibutuhkan pembangunan budaya yang kuat. Pembangunan budaya yang kuat membuat bisnis dapat memberikan konsistensi dan arahan, memandu keputusan dan tindakan, mendorong tenaga kerja, dan membantu mencapai potensi mereka. Sementara budaya organisasi merupakan bagian integral dari bisnis dan itu tidak selalu terlihat oleh karyawan jangka panjang

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, J., & Moran, R. (2002). *Uniting North American Business*. Routledge.
- Adler, J., & Gundersen, A. (2008). *International Dimensions of Organizational Behavior*. Thomson South-Western.
- Adler, P. (1975). The transitional experience: an alternative view of culture shock. *Journal of Humanistic Psychology*.
- Alba, R. (1990). *Ethnic Identity: The Transformation of White America*. Yale University Press.
- Argent, H. (2003). *Models of Adoption Support: What Works and What Doesn't*. British Association of Adoption and Fostering.
- Arweck, E., & Nesbitt, E. (2010). Young People's Identity Formation in Mixed-Faith Families: Continuity or Discontinuity of Religious Traditions? *Journal of Contemporary Religion*, 25(1), 67-87. <https://doi.org/10.1080/13537900903416820>
- Banks, I. (2000). *Hair Matters: Beauty, Power and Black Women's Consciousness*. New York University Press.
- Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179-196. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0147-1767\(86\)90005-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0147-1767(86)90005-2)
- Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179-196. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0147-1767\(86\)90005-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0147-1767(86)90005-2)
- Bennett, M. J. (1993). Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity. In *Education for the Intercultural Experience*. Intercultural Press.
- Berry, J, Poortinga, Y., Breugelmans, S., Chasioatis, A., & Sam, D. (2011). *Cross-Cultural Psychology: Research and Applications*.

Cambridge University Press.

- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697-712.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
- Berry, John. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. In *Acculturation: Theory, Models and Findings*, Westview.
- Bhawuk, D. P. S., & Brislin, R. (1992). The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(4), 413-436.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0147-1767\(92\)90031-O](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0147-1767(92)90031-O)
- Bodley, J. (1994). *Cultural Anthropology: Tribes, States, and the Global System*. Mayfield.
- Browaeys, M.-J., & Price, R. (2015). Understanding cross cultural management. In *Pearson Education*.
- Browaeys, M.-J., & Price, R. (2015). Understanding cross cultural management. In *Pearson Education*.
- Browaeys, M.-J., & Price, R. (2015). Understanding cross cultural management. In *Pearson Education*.
- Chen, G., & Starosta, W. (1996). Intercultural communication competence: A synthesis. In *Communication yearbook*. Sage.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2008). The landscape of qualitative research, 3rd ed. In *The landscape of qualitative research, 3rd ed.* (pp. x, 620-x, 620). Sage Publications, Inc.
- Duff, P. (2010). Language socialization. In *Sociolinguistics and Language Education*. Multilingual Matters.
- Fortman, J., & Giles, H. (2006). Communicating culture. In *Redefining Culture: Perspectives across the Disciplines*. Lawrence Erlbaum Associates.

- Freire, P. (1998). *Teachers as cultural workers: Letters to those who dare teach*. Westview Press.
- Friedes, P. E. (2005). Understanding management styles. In *Chemical Engineering Progress* (Vol. 101, Issue 2).
- Friedes, P. E. (2005). Understanding management styles. In *Chemical Engineering Progress* (Vol. 101, Issue 2).
- Genelot, D. (2011). *Manager dans la complexité*. INSEP Editions.
- Gudykunst, W. (2002). *Intercultural communication theories*. Sage Publications.
- Gullahorn, J. T., & Gullahorn, J. E. (1963). An Extension of the U-Curve Hypothesis. *Journal of Social Issues*, 19(3), 33-47. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1963.tb00447.x>
- Gullestrup. (2006). *Cultural Analysis*. Aalborg University Press.
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The Intercultural Development Inventory. In *International Journal of Intercultural Relations* (Vol. 27, pp. 421-443). Elsevier Science. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. Routledge. <https://books.google.co.id/books?id=M1m8RmoippEC>
- Hurn, B., & Tomalin, B. (2013). Cross-cultural communication: Theory and Practice. In *Elevator World* (Vol. 54, Issue 5). Palgrave Macmillan.
- Jackson, J. (2012). *The Routledge Handbook of Language and Intercultural Communication*. Routledge.
- Jackson, J. (2014). *Introducing Language and Intercultural Communication*. Routledge.
- Jandt, F. (2007). *An Introduction to Intercultural Communication:*

Identities in a Global Community. Sage.

- Kiesling, S. (2012). Ethnography of speaking. In *The Handbook of Intercultural Discourse and Communication*. Wiley-Blackwell.
- Kirkbride, P. S., & Tang, S. F. Y. (1992). Management Development in the Nanyang Chinese Societies of South-east Asia. *Journal of Management Development*, 11(2), 54–66. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000001395>
- Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). Variations in value orientations. In *Variations in value orientations*. Row, Peterson.
- Liu, S., Volcic, Z., & Gallois, C. (2015). *Introduction Intercultural Communication: Global Cultures and Contexts*. Sage Publications Ltd.
- Lustig, M., & Koester, J. (2010). *Intercultural Competence: Interpersonal Communication across Cultures*. Allyn & Bacon (Pearson).
- Lustig, M., & Koester, J. (2013). *Intercultural Competence: Interpersonal Communication across Cultures*. Pearson.
- Martínez, V. B., & Hong, Y. (2014). *The Oxford Handbook of Multicultural Identity* (Issue 1978). Oxford University Press.
- Matveev, A. (2017). *Intercultural Competence in Organizations: A Guide for Leaders, Educators and Team Players*. Springer International Publishing.
- McDaniel, E., Samovar, L., & Porter, R. (2009). *Intercultural Communication: A Reader*. Wadsworth Cengage Learning.
- Moran, R., Harris, P., & Moran, S. (2007). *Managing Cultural Differences: Global Leadership Strategies for the 21st Century*. Elsevier.
- Neuliep, J. (2012). *Intercultural Communication: A Contextual Approach*. Sage.
- Park, H.-S., & Rubin, A. (2012). The mediating role of acculturative stress in the relationship between acculturation level and depression among Korean immigrants in the U.S.

International Journal of Intercultural Relations, 36(5), 611–623.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2012.04.008>

Samovar, L., Porter, R., & McDaniel, E. (2010). *Communication between Cultures*. Wadsworth Cengage Learning.

Spencer, S., & Tuma, K. (2008). *The Guide to Successful Short-term Programs Abroad*. NAFSA: Association of International Educators.

Straffon, D. A. (2003). Assessing the intercultural sensitivity of high school students attending an international school. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 487–501.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00035-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00035-X)

Tajfel, H. (1978). *Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. Academic Press.

Ting-Toomey, S. (2005). Identity negotiation theory: Crossing cultural boundaries. In *Theorizing about intercultural communication*. (pp. 211–233). Sage Publications Ltd.

Tu, W. (1998). *Confucius and Confucianism*. State University of New York Press.

Wildman, J. L., Griffith, R. L., & Armon, B. K. (2016). Critical issues in cross cultural management. In *Critical Issues in Cross Cultural Management*. Springer International Publishing.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-42166-7>

Wright, A. . (1962). Values, Roles, and Personalities. In *Confucian Personalities*. Stanford University Press.

Yan, J., & Sorenson, R. L. (2004). The influence of Confucian ideology on conflict in Chinese family business. *International Journal of Cross Cultural Management*, 4(1), 5–17.
<https://doi.org/10.1177/1470595804041521>

TENTANG PENULIS



Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M Penulis saat ini menempuh Pendidikan program Doktor Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Jurusan Ilmu Manajemen. Sejak tahun 2015 penulis menjadi Koordinator SDM, Fasilitas, Administrasi dan Keuangan KS UI Makara dibawah Sekretaris Universitas Indonesia dan juga sebagai dosen pada Politeknik Industri Petrokimia, dan dosen pada perguruan tinggi lainnya.



Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E, M.M Semenjak lulus dari bangku perkuliahan, Penulis aktif mengikuti organisasi dalam bidang akademik yang mana puncaknya dapat meraih gelar Profesor dalam bidang Ilmu Manajemen Pemasaran pada tanggal 1 Januari tahun 2021. Pengalaman kerja dalam bidang akademik yang membuatnya selalu dipercaya untuk menjadi dosen S1, S2, dan S3 di beberapa PTN dan PTS ternama. Adapun posisi yang diduduki oleh penulis diantaranya, pada tahun 1998-2005 menjadi Ketua Program Studi D3 Manajemen Pemasaran di STIE Bina Darma, Palembang. Kemudian pada tahun 2010-2011 sebagai Ketua Jurusan Manajemen serta merintis pendirian MM FE UNJ dan dipercaya langsung sebagai Ketua Program Studinya semenjak 2011-2017. Selanjutnya pada Desember 2020, sampai dengan bulan Agustus 2021 menjabat sebagai Sekretaris Reformasi Birokrasi Universitas Negeri Jakarta. Penulis menempuh Pendidikan S1 Ilmu Manajemen dengan Predikat Sangat Memuaskan di Universitas Jambi pada tahun 1995, S2 Manajemen dengan Predikat Cumlaude di Universitas Gajah Mada pada tahun 1998, Pada tahun 2005 telah menyelesaikan program Doktor Ilmu Ekonomi-Manajemen

Pascasarjana Universitas Padjajaran dengan predikat Cumlaude. Selain sebagai dosen dan Konsultan, Penulis juga sebagai Asesor Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) semenjak tahun 2010 dan juga sebagai Asesor Lembaga Akreditasi Mandiri Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (LAMEMBA) semenjak tahun 2021.



Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T, M.M

Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di Jurusan Teknik Arsitektur, Fakultas Teknik Sipil Dan Perencanaan, Institut Teknologi Nasional di Bandung tahun 2001. Pada tahun 2005, penulis memperoleh gelar Magister Manajemen dari Program Magister Manajemen Universitas Padjadjaran Bandung. Kemudian pada tahun 2016, penulis kembali memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Padjadjaran Bandung. Sejak tahun 2006, penulis menjadi dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ). Sejak awal berkarier sebagai dosen di UNJ, penulis telah diberi banyak penugasan. Tahun 2006 penulis bergabung dalam unit Career Development Center yang dibina oleh Fakultas Ekonomi. Tahun 2009 penulis dipercaya menjadi Ketua Program Studi S1 Manajemen. Pada tahun 2010, penulis diberi Amanah untuk menjadi Ketua Jurusan Manajemen hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 sampai 2014, penulis kembali menjadi Koordinator Program Studi S1 Manajemen. Setelah menyelesaikan studi S3, penulis kembali dipercaya menjadi Koordinator Program S2 Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi hingga saat ini.

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 : EC00202374716, 31 Agustus 2023

Pencipta

Nama : **Ratna Tri Hari Safariningsih, Prof. Dr. Mohamad Rizan SE, MM dkk**

Alamat : Perumahan Telaga Hijau Residence Blok C1, Depok, Jawa Barat, Cilandong, Depok, Jawa Barat, -

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Ratna Tri Hari Safariningsih, Prof. Dr. Mohamad Rizan SE, MM dkk**

Alamat : Perumahan Telaga Hijau Residence Blok C1, Depok, Jawa Barat, Cilandong, Depok, Jawa Barat, -

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perkembangan Global**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 26 Agustus 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 : 000507669

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.