Editor:
Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PI., CNFW., C.FTax., CPABC., C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP., C.CSR., C.RM., CQMS., CBSP., CFAP., CTP., CPPSP.

Pondok Berkarya Indonesia

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Strategi Dan Implementasi

Hermin Nainggolan I Rahmisyari I Elpisah I Kosasih I Apud Abdul Aziz I
Anna Marganingsih I Widya Winarni I Sri Suyarti I Madya Ahdiyat I A. Besse Dahliana I
Susi Adiawaty I Riyan Sisiawan Putra I Lenny Hasan I Abdurohim I Rahmiwati Habibu

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Strategi Dan Implementasi

Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses peramalan dan pengembangan yang sistematis yang menghubungkan kebutuhan SDM sebuah perusahaan dengan rencana strategisnya untuk memastikan bahwa tenaga kerjanya memadai, kompeten, berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Bab yang dibahas dalam buku ini, meliputi:

Bab 1 Gambaran Umum Manajemen SDM
Bab 2 Strategi dan Perencanaan SDM
Bab 3 Pengembangan Keterampilan SDM
Bab 4 Pengorganisasian SDM
Bab 5 Perkembangan Lingkungan Strategis SDM
Bab 6 Pembaruan Desain dan Sistem Kerja
Bab 7 Hubungan Industrial dan Retensi Karyawan
Bab 8 Pengelolaan Tenaga Kerja
Bab 9 Manajemen Kinerja Karyawan
Bab 10 Kebijakan Manajemen SDM
Bab 11 Kebutuhan Pelatihan SDM
Bab 12 Pengembangan Pelatihan SDM
Bab 13 Pengembangan Kompetensi SDM
Bab 14 Evaluasi Program Pengembangan SDM
Bab 15 Pengembangan SDM Global

PAPES
Pondok Berkarya Indonesia
0852 4179 6879
BTN Puri Indah Permai Blok K No. 21, Kab. Bone, Sul-Sel

eureka media aksara
Anggota IKAPI No. 225/JTE/2021
0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
JL. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-487-709-0
9 786234 877090

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Strategi dan Implementasi

Hermin Nainggolan | Rahmisyari | Elpisah | Kosasih |
Apud Abdul Aziz | Anna Marganingsih | Widya Winarni |
Sri Suyarti | Madya Ahdiyat | A. Besse Dahliana |
Susi Adiawaty | Riyan Sisiawan Putra |
Lenny Hasan | Abdurohim |
Rahmiwati Habibu

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Strategi dan Implementasi

Penulis : Hermin Nainggolan, Rahmisyari, Elpisah, Kosasih, Apud Abdul Aziz, Anna Marganingsih, Widya Winarni, Sri Suyarti, Madya Ahdiyat, A. Besse Dahliana, Susi Adiawaty, Riyan Sisiawan Putra, Lenny Hasan, Abdurohim, Rahmiwati Habibu

Editor : Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PI., CNFW., C.FTax., CPABC., C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP., C.CSR., C.RM., CQMS., CBSP., CFAP.

Desain Sampul: Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Rizki Rose Mardiana

ISBN : 978-623-487-709-0

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

Redaksi:
Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekamediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2022
All right reserved

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

KATA PENGANTAR EDITOR

Bismillahir Rahmanir Rahim

Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, tugas Editor adalah membantu dalam memperbaiki format dan sistematika penyusunan buku sehingga lebih menarik, terarah, dan mudah dipahami oleh semua kalangan pembaca. Editor tidak menekankan pada perbaikan-perbaikan yang sifatnya substansial kepada Tim Penulis, akan tetapi hanya memberikan masukan yang bertujuan agar tulisan lebih berbobot.

Editor mengucapkan terima kasih kepada penerbit Eureka Media Aksara yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah memberikan kepercayaan penuh kepada Editor untuk mengedit buku ini. Editor mengakui bahwa buku ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, sudilah kiranya para pembaca memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan buku ini pada edisi-edisi berikutnya. Kepada Tim Penulis, Editor menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya atas jerih payah untuk menuangkan hasil pemikirannya ke dalam sebuah tulisan ini; kedepannya diharapkan tetap produktif menulis dan menghasilkan karya-karya terbaik. Akhir kata, semoga buku ini memberikan manfaat bagi semua kalangan.

Bone, Desember 2022
Editor,

Suwandi

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan karunia-Nya maka penulisan buku "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia" dapat diselesaikan dengan baik sesuai waktu yang telah direncanakan.

Buku ini diterbitkan guna dijadikan sebagai bahan referensi bagi para pembaca dan siapa saja yang membutuhkan, khususnya bagi mahasiswa yang mengambil mata kuliah Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan sesuai dengan bidang studi yang ditekuni.

Dalam buku ini terdapat beberapa subjudul yang membahas aspek-aspek yang berbeda, namun secara umum berfokus pada hal yang sama, yaitu membahas Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Memunculkan beberapa subbahasan yang berbeda ini, agar memberikan warna yang tersendiri bagi pembaca dalam memahami dan menambah wawasan isi buku ini dalam berbagai kepentingan, Namun hal ini perlu dipahami bahwa faktor keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh keberhasilan SDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Semoga Allah Swt. melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, memberi kekuatan lahir dan batin kepada kita semua, dan semoga buku ini bermanfaat serta bernilai ibadah di sisi Allah Swt. Aamiin Ya Rabbal 'Alaamiin.

Gorontalo, November 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR EDITOR ..... **iii**
PRAKATA ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **ix**
BAB 1 GAMBARAN UMUM MANAJEMEN SDM **1**
A. Konsep Manajemen SDM 1
B. Fungsi Manajemen SDM 3
C. SDM sebagai Investasi Organisasi 5
Referensi 6
BAB 2 STRATEGI DAN PERENCANAAN SDM **7**
A. Strategi dan Peran SDM 7
B. Proses Perencanaan SDM 11
C. Tantangan Perencanaan SDM 14
Referensi 16
BAB 3 PENGEMBANGAN KETERAMPILAN SDM **17**
A. Metode Pengembangan Keterampilan SDM 17
B. Peran Manajerial dalam Pengembangan SDM 21
C. Peluang dan Hambatan Pengembangan SDM 24
Referensi 25
BAB 4 PENGORGANISASIAN SDM **27**
A. Model Pengorganisasian SDM 27
B. Tujuan Pengorganisasian SDM 30
C. Implementasi Pengorganisasian SDM 30
Referensi 33
BAB 5 PERKEMBANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS SDM **35**
A. Konsep Lingkungan Stratejik Pengembangan SDM 35
B. Isu Stratejik Pengembangan SDM 39
C. Teknik Analisis dan Identifikasi SDM 42
Referensi 44
BAB 6 PEMBARUAN DESAIN DAN SISTEM KERJA **45**
A. Desain Sistem Kerja 45
B. Redesain Sistem Kerja 50

C. Faktor Penyebab Redesain Sistem Kerja..... 53
Referensi 54
BAB 7 HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN RETENSI KARYAWAN..... 56
A. Hubungan Industrial dan Serikat Kerja 56
B. Strategi Retensi Karyawan..... 59
C. Pemutusan Hubungan Kerja 61
Referensi 65
BAB 8 PENGELOLAAN TENAGA KERJA..... 66
A. Rekrutmen..... 66
B. Seleksi dan Penempatan Karyawan..... 69
C. Motivasi Kerja..... 71
Referensi 73
BAB 9 MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN 74
A. Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan 74
B. Pengukuran Kinerja Karyawan..... 76
C. Strategi Manajemen Kinerja Karyawan..... 81
Referensi 84
BAB 10 KEBIJAKAN MANAJEMEN SDM..... 85
A. Pengembangan Kualitas SDM..... 85
B. Sistem Manajemen Pembinaan SDM..... 86
C. Pengembangan Karir SDM..... 87
Referensi 92
BAB 11 KEBUTUHAN PELATIHAN SDM..... 94
A. Konsep Pelatihan SDM 94
B. Tahapan Analisis Kebutuhan Diklat..... 96
C. Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Diklat 99
Referensi 103
BAB 12 PENGEMBANGAN PELATIHAN SDM..... 105
A. Perencanaan Pelatihan SDM..... 105
B. Perancangan Program Pelatihan SDM 107
C. Pendekatan Pelatihan Pengembangan SDM..... 111
Referensi 114
BAB 13 PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM..... 116
A. Konsep Kompetensi SDM..... 116
B. Strategi Pengembangan Kompetensi SDM 121
C. Kebijakan Pengembangan Kompetensi SDM 124

Referensi 127
BAB 14 EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN SDM 128
A. Konsep Evaluasi Program Pengembangan SDM 128
B. Penyusunan Instrumen Program Pengembangan SDM..... 130
C. Implementasi Evaluasi Pengembangan SDM..... 133
Referensi 136
BAB 15 PENGEMBANGAN SDM GLOBAL..... 139
A. Kebijakan Tenaga Kerja Asing 139
B. Strategi Pengembangan SDM Global 140
C. SDM Kelas Dunia 142
Referensi 144
TENTANG PENULIS 145

DAFTAR TABEL

Tabel 1 The Changing Organization..... 49
Tabel 2 Contoh Kompetensi Inti (*Core Competency*) 99
Tabel 3 Contoh Kompetensi Peran (*Role Competency*)..... 100
Tabel 4 Contoh Kompetensi Perilaku (*Behaviour Competency*)..... 100
Tabel 5 Contoh Kompetensi Fungsional (*Functional Competency*)..... 101
Tabel 6 Matrik Kompetensi 101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 *Job Redesign* dengan *Kelly's Twin-Track Model* 53
Gambar 2 Siklus Penilaian Kinerja atau Pengukuran Kinerja 79
Gambar 3 Model Analisis Kebutuhan Pelatihan 95
Gambar 4 Optimalisasi Kinerja melalui Penataan SDM 129
Gambar 5 Sistem Manajemen SDM Terpadu 131
Gambar 6 Efektivitas SDM Perusahaan 134
Gambar 7 Proses Manajemen Strategis SDM..... 135

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
Strategi dan Implementasi

Hermin Nainggolan | Rahmisyari | Elpisah | Kosasih |
Apud Abdul Aziz | Anna Marganingsih | Widya Winarni |
Sri Suyarti | Madya Ahdiyat | A. Besse Dahliana |
Susi Adiawaty | Riyan Sisiawan Putra |
Lenny Hasan | Abdurohim |
Rahmiwati Habibu

BAB 1

GAMBARAN UMUM MANAJEMEN SDM

Hermin Nainggolan, S.E., M.M.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

A. Konsep Manajemen SDM

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan

multinasional lebih kompleks daripada mengelola staf domestik, karena melintasi batas budaya. Maka diperlukan perencanaan SDM mempertimbangkan masa depan dengan cara yang terstruktur, dengan maksud untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang ditetapkan sebagai hasil analisis mereka terhadap keseimbangan organisasi.

Referensi

Anthony, W. P., Kackmar, K. M., & Perrewe, P. L. (2002). *Human Resource Management: A Strategic Approach.* Fourth Edition. Ohio: SouthWestern Thomson Learning.

Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

BAB 2

STRATEGI DAN PERENCANAAN SDM

Dr. Rahmisyari, S.T., S.E., M.M.
Universitas Ichsan Gorontalo

A. Strategi dan Peran SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pegidentifikasian persoalan-persoalan, ancaman ancaman, dan peluang-peluang dalam organisasi dan lingkungan organisasi.

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi tanpa didukung oleh pegawai atau karyawan yang sesuai baik dari segi kualitatif, kuantitatif strategi dan operasionalnya, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu bertahan keberadaannya, mengembangkan serta memajukan di masa yang akan datang (Sikula, 2011). Oleh karena itu, di sini diperlukan adanya

Hal ini menjadi tantangan di masa datang dalam usaha memenangkan setiap persaingan.

7. Menerjemahkan Rencana Strategis Kedalam Tindakan

   Tantangan lain dalam pelaksanaan SDM dan perencanaan strategi bisnis adalah sering tidak adanya kesesuaian antara rencana yang bagus tetapi jelek dalam praktek. Dengan belajar dari keadaan ini, selayaknya pada masa datang sebelum rencana direalisasikan harus diuji dan dikaji dulu sehingga bisa memberikan jaminan keberhasilan sebuah perencanaan.

8. Mengakomodasikan Perubahan-perubahan

   Tantangan terakhir dalam perencanaan SDM dan perencanaan strategi bisnis perusahaan adalah bagaimana semua rencana yang akan dilakukan dapat menyesuaikan dengan dinamika zaman yang ada. Perencanaan yang tidak akomodatif, tidak lentur, tidak fleksibel dan tidak peka terhadap perkembangan pasar hanya akan melahirkan kumpulan-kumpulan rencana yang sulit untuk direalisasikan.

Referensi

Bianca, A. (2018**).** *The Role of Human Resource Management in Organizations.*

Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Buku kedua.

Mondy, R. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid pertama. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Sikula, A. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.

Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN.

Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personal Management. Edisi kelima.* New York: McGraw-Hill.

BAB 3

PENGEMBANGAN KETERAMPILAN SDM

Dr. Elpisah, S.E., M.Pd.
Universitas Patomo Makassar

A. Metode Pengembangan Keterampilan SDM

Semua perusahaan dan organisasi bercita-cita untuk membangun keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, tetapi untuk melakukannya diperlukan berbagai metode pengembangan keterampilan untuk mendapatkan hasil terbaik. Perusahaan dan organisasi perlu memikirkan dan membangun berbagai cara untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia, diuraikan berikut ini.

1. Metode Pendidikan *(Education)*

   Kualitas paling penting yang harus dimiliki seseorang yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi adalah pendidikan, karena pendidikan akan meningkatkan keahliannya dan membekalinya dengan alat yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah apa pun yang mungkin timbul. Pendidikan adalah latihan untuk memperbaiki latihan seorang karyawan tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi di perusahaan (Sumarni & Soeprihanto, 2000).

3. Ujian

Dengan cara ini suatu pengukuran dilakukan mengenai tingkat sampai dimana pengetahuan yang telah diperoleh karyawan.

Dari hasil pengembangan sumber daya manusia, peluang yang diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 adalah mengisi dunia kerja dengan memasarkan diri sesuai kompetensi yang dibutuhkan dengan memanfaatkan pasar kerja di pasar virtual (Wardhana, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia meskipun ada peluang tetapi ada juga hambatan. Salah satunya adalah hambatan pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup faktor-faktor seperti meningkatnya pengangguran, persaingan antara manusia dan robot, dan meningkatnya harapan akan kemampuan sumber daya manusia. di mana masalah utamanya adalah perpindahan pekerjaan oleh teknologi (Wardhana, 2021).

Hambatan pengembangan sumber daya manusia secara lebih rinci Individu, komunitas, perusahaan, dan masyarakat semuanya terkena dampak sumber daya manusia. Kekuatan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mengambil sejumlah langkah untuk menghadapi ambiguitas dan ketidakstabilan di lingkungan (Kaswan, 2016). Lebih jelasnya, tantangan yang akan dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia di masa depan pasti tidak akan sama dengan keadaan di masa lalu. Tantangannya adalah bagaimana membangun organisasi yang membutuhkan manajemen yang lebih efektif, efisien, dan produktif sekaligus semakin beragam.

Referensi

Adrian, R. (2017). Peran Manajer Sumber Daya Manusia Dalam Menjaga Keharmonisan Hubungan Industrial. *Jurnal : Manajemen*, *2*(2), 1576–1580.

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber*

Daya Manusia. In Zahir Publishing.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Muliawaty, L. (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, *10*(1), 1.

Sumarni, M., & Soeprihanto, J. (2000). *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: Liberty.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produkttivitas Kerja* (Anna (ed.). PT. Refika Aditama.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wardhana, A. (2021). Peluang Dan Tantangan SDM pada Era Revolusi Industri 4.0. Retrieved November 25, 2022, fromo https://www.researchgate.net/publication/355192040_Peluang_Dan_Tantangan_Sdm_Pada_Era_Revolusi_Industri_40.

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) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3*(1), 31-39.

Wiliandari, Y. (2018). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Jurnal : Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi (Society)*, *5*(2), 93–110.

BAB 4

PENGORGANISASIAN SDM

Dr. Drs. Kosasih, M.M.
Universitas Sangga Buana

A. Model Pengorganisasian SDM

Pengorganisasian dalam ilmu manajemen merupakan fungsi kedua setelah fungsi perencanaan (Terry & Leslie, 1999). Fungsi pengorganisasian (organizing) dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap individu yang berkaitan dengan organisasi/perusahaan. Pengorganisasian merupakan aktivitas dalam mengorganisasikan semua pegawai/karyawan dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan dengan menetapkan pembagian tugas pekerjaan, hubungan kerja, delegasi wewenang dan tanggung jawab serta koordinasi seluruh kegiatan organisasi (Sukarna, 2011; Terry & Leslie, 1999; Torang, 2013).

Manfaat fungsi pengorganisasian dalam manajemen fungsi pengorganisasian (organizing) ini wajib dilakukan karena memiliki banyak manfaat terutama bagi organisasi/perusahaan. Berikut ini manfaat fungsi pengorganisasian:

1. membantu mempermudah koordinasi antar pihak di dalam suatu kelompok;
2. membantu membagi tugas sesuai dengan kondisi yang terjadi di perusahaan;
3. membuat setiap bagian perusahaan mengetahui apa yang akan dilakukan dan tugas-tugasnya;

belum tentu dia merupakan orang yang profesional di bidang perusahaan.

Dengan kemampuannya yang terbatas, serta tingkat pendidikan yang terbatas pula, pengurus perlu mengangkat karyawan yang bertugas membantunya dalam mengelola koperasi agar pekerjaan koperasi dapat diselesaikan dengan baik. Dengan masuknya berbagai pihak yang ikut membantu pengurus mengelola usaha koperasi, semakin kompleks pula struktur organisasi koperasi tersebut. Pemilihan bentuk struktur organisasi koperasi harus disesuaikan dengan macam usaha, volume usaha, maupun luas pasar dari produk yang dihasilkan. Pada prinsipnya semua organisasi baik, walaupun masing-masing mempunyai kelemahan.

Tugas, wewenang dan tanggung jawab pengawas koperasi (Undang-undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992), dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengawas Bertugas :
   a. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan koperasi;
   b. membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya.
2. Pengawas Berwenang :
   a. meneliti catatan yang ada pada koperasi;
   b. mendapatkan segala keterangan yang diperlukan.
3. Pengawas Harus Merahasiakan Hasil Pengawasannya terhadap Pihak Ketiga.

Referensi

Asisten Deputi Tata Laksana KUKM. (2016). *Pedoman Penerapan Tatakelola Koperasi yang baik (Good Cooperative Covernance).* Bandung: Dinas Koperasi UMKM Kota Bandung.

Panjaitan, B. (2017). *Perilaku Keorganisasian (Organizational Behavior).* Bandung: Lekkas.

Robbin, S., & Timothy, J. (2013*). Organizational Behavior. Fifteenth Edition.* USA, Pearson International Edition.

Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Terry, G. R., & Leslie, W. R. (1999). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 *tentang Perkoperasian*.

BAB 5

PERKEMBANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS SDM

Apud Abdul Aziz, S.AB., M.M., PMTQ., CNHRP., CPI., CPS., CGL., CSTMI., CMPI., CJKB., CCW., CELC., CPDM., CFGIB., CEMM., CSMC., CHTeach., CMPyD., CNeo Mg., CM., CNLPLC., CHTh., CHCM.
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

A. Konsep Lingkungan Stratejik Pengembangan SDM

Analisis lingkungan stratejik merupakan bagian dari komponen perencanaan strategis dan suatu proses untuk selalu menempatkan perusahaan dalam posisi yang strategis, sehingga dalam perkembangannya akan selalu berada pada posisi yang menguntungkan. Ruang lingkup analisis lingkungan strategis meliputi analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal (Buit et al., 2017).

1. Analisis Lingkungan Internal

   Analisis lingkungan internal yang didalamnya mencakup adanya pelaku organisasi (Sumber Daya Manusia), dalam kaitannya dengan proses bisnis dalam adanya fasilitas dan infrastruktur, pembiayaan, bertujuan untuk efektivitas dan efisiensi dan lain-lain. Di dalamnya tentunya memiliki pengaruh pada pengambilan kebijakan/keputusan pengelola perusahaan. Dalam analisis lingkungan stratejik internal terdapat dua unsur yang mesti digali yakni adanya unsur kekuatan dan kelemahan;

   Kekuatan lingkungan internal, faktor secara internal yang biasanya dimiliki oleh perusahaan dan berwujud berupa sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut.

sebagai aset perusahaan adalah hanyalah talent (yang bertalenta)". Oleh karena itu, Anda sebagai seorang atasan mesti mengidentifikasikan SDM/pekerja dan menjaga talent-talent anda agar tetap follow terhadap organisasi (employee engagement). Maka anda dapat melakukan teknik identifikasi SDMnya dengan pemetaan menggunakan "Nine Box Tools" tersebut, dari identifikasi ini maka diperlukannya pengembangan SDM lebih lanjut.

Referensi

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Kunto, A. et al. (2018). Analisis Lingkungan Strategis Untuk Meningkatkan Kompetitifitas. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.*

BAB 6

PEMBARUAN DESAIN DAN SISTEM KERJA

Anna Marganingsih, S.E., M.Pd.
STKIP Persada Khatulistiwa

A. Desain Sistem Kerja

Desain pekerjaan berkaitan erat dengan pengidentifikasian kemampuan karyawan sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kecakapan bakat, spesialisasi dan interes yang dimilikinya. Peran pemutusan dalam aktivitas kerja baik individu maupun kelompok dari karyawan organisasional merupakan definisi dari desain kerja (Subekti & Juhar, 2012). Desain pekerjaan adalah metode menentukan tupoksi yang akan dilakukan, cara-cara bagaimana mengerjakan tugas, dan pengorganisasian pekerjaan (Rachmawati, 2008). Tujuan dari desain kerja adalah mengontrol pengendalian kerja untuk mencapai keperluan organisasi, peraturan atau kebijakan perusahaan dan teknologi. Desain pekerjaan adalah proses perencanaan untuk menentukan tupoksi yang akan dilakukan, metode-metode apa saja yang dipergunakan dalam melakukan tupoksinya dan perancangan satu pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan lain di dalam divisinya (Noor & Sahedhy, 2013).

Berdasarkan beberapa pernyataan para ahli di atas mengenai desain kerja maka disimpulkan bahwa desain kerja adalah suatu proses penetapan kegiatan-kegiatan serta penentuan tugas berguna sebagai pengawasan pengendalian pekerjaan.

ulang pekerjaan memungkinkan terjadi peningkatan kinerja, yaitu:

1. Pekerja menegosiasikan perubahan dalam isi pekerjaan sebagai pertukaran atas kenaikan pendapatan, menuju suatu persetujuan dimana dapat bekerja dengan suatu pekerjaan yang serupa, tetapi dengan penghasilan individu yang lebih tinggi (menjelaskan arti bekerja keras, bekerja dengan intensif).
2. Perlu dilakukan perbaikan pada kinerja karena pekerja merasa ada hubungan yang dekat antara usaha, kinerja, dan penghargaan yang diterima (dijelaskan dengan teori ekspektasi).
3. Desain ulang pekerjaan meningkatkan penetapan tujuan, dan penetapan tujuan ini adalah untuk memotivasi kinerja yang lebih baik.
4. Desain ulang pekerjaan melakukan perbaikan efisiensi dari metode bekerja, dan hal ini menuju pada perbaikan kinerja, tanpa perubahan apapun dalam motivasi pekerja.

Dengan mempertimbangkan empat faktor dalam model *twin-track* di atas diharapkan peningkatan kinerja dapat diwujudkan dengan langkah nyata demi pencapaian prestasi kerja.

Referensi

Harvey, N. (1997). The *Challenge of Supervisory Management*. Ireland: Oak Tree Press.

Heizer, J., & Render, B. (2009). *Operation Management*, 9th ed. Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*, NewYork: McGraw Hill.

Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Book Elevent Edition.* Singapore: Mc Graw-Hill

Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2011). *Organizational Behavior: Science, The Real World, and You*. Seventh Edition.USA: South-Western Cengage Learning.

Moorhead, G., & Griffin, W. R. (2006). *Organizational Behaviour* [2] *Managing People and Organization*. India: ATTBS Publisher & Distributor.

Noor, S., & Sahedhy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Parker, & Wall. (1998). Future Work Design Research and Practice: Towards an Elaborated Model of Work Design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74*(4), 413-440.

Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Robbins, S., & Coulter, P. M. (2005). *Manajemen*. Edisi ke 7. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

Robert, L. M., & Jackson, J. H. (2008). Human Resouce Management. Twelfth Edition. USA: Thomson South-Western.

Rothwell, & Kazanas. (2005). *Strategic human resource leader.* Jaico Publishing Haouse.

Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2015). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *School of Management, Asian Institute of Technology, Klong Luang, Thailand, 4*(2), 162-180.

Subekhi, & Juhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pustaka.

Wignjosoebroto, S. (1992). *Pengantar Teknik & Manajemen Industri*. Surabaya: Guna Widya.

BAB 7

HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN RETENSI KARYAWAN

Widya Winarni, S.A.P., M.M.
Universitas Tomakaka

A. Hubungan Industrial dan Serikat Kerja

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Para pelaku yang terlibat masing-masing mempunyai peran dan kepentingan bersama dalam keberhasilan perusahaan.

Pengusaha dan pekerja harus secara bersama-sama memberikan upaya yang optimal melalui pelaksanaan tugas sehari-hari untuk menjaga dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Pekerja dan serikat pekerja harus membuat kesan bahwa perusahaan hanya untuk kepentingan pengusaha. Pengusaha juga harus membuang sikap yang memperlakukan pekerja hanya sebagai faktor produksi. Pemerintah berperan dalam penetapan kebijakan, pemberian pelayanan, melakukan pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kemampuan untuk mengelola hubungan industrial dapat menciptakan suasana saling percaya, meningkatkan partisipasi dan mendorong konsensus di tingkat perusahaan dalam pengambilan keputusan yang dapat membawa pada peningkatan produktivitas perusahaan dan melindungi para pekerja.

Tahun 2003). Untuk dapat melakukan pengunduran diri secara legal, pekerja/buruh harus mengikuti persyaratan dan tata cara sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh yang akan melakukan pengunduran diri harus tidak terikat dalam ikatan dinas.
2. Permohonan pengunduran diri harus disampaikan secara tertulis kepada perusahaan tempat bekerja selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri.
3. Pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Referensi

Simamora, H. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan.*

Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 *tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.*

BAB 8

PENGELOLAAN TENAGA KERJA

Sri Suyarti, S.E., M.M.
STIE Gentiaras

A. Rekrutmen

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal yang sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan SDM yang optimal. Dalam pengelolaan SDM, setiap pimpinan perusahaan mempunyai harapan kepada para karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dibutuhkan kualitas dari para karyawan dalam upaya pengembangan perusahaan di masa-masa mendatang.

Tahap awal dalam aktivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perusahaan adalah rekrutmen. Rekrutmen berkaitan dengan pencarian calon karyawan melalui pembukaan lowongan kerja. Para calon karyawan yang dibutuhkan tentunya harus memiliki kriteria-kriteria tertentu, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, dan sebagainya. Dalam upaya mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, setiap manajer perusahaan harus merencanakan dan melaksanakan perekrutan dengan baik dan optimal (Putra & Sari, 2022). Sehingga demikian, karyawan yang dihasilkan benar-benar tepat pada tempat yang tepat.

Perusahaan membutuhkan sejumlah karyawan atau tenaga kerja untuk menempati kekosongan bagian-bagian dalam perusahaan. Penempatan karyawan ini sebagai bentuk

Referensi

Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.

Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *1*(2), 8-18.

Azhar, Z. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Penempatan Karyawan Baru Di Pdam Kisaran Dengan Metode Smart. *JURTEKSI (Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi)*, *4*(2), 179-184.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 9-15.

Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MUQTASHID*, *1*(1), 81-114.

Mirza, M. (2020). Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Bussines Ethic Pada Pt Unilever. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *1*(3), 261-271.

Putra, S. A., & Sari, V. W. (2022). *Pengadaan SDM Perusahaan*. Yayasan Kita Menulis.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

Suwandi, S., Ardianingsih, A., Akadiati, V. A. P., Ismail, V., Nuwa, C. A. W., Adam, E., ... & Kusumastuti, R. (2022). Mengukur Kinerja Perusahaan melalui Analisis Laporan Keuangan.

Suwandi, S., Melinda, M., Rusmardiana, A., Dahliana, A. B., Fiyul, A. Y., Shadiq, T. F., ... & Rehutomo, J. (2022). MENINGKATKAN PENJUALAN DENGAN CUSTOMER ACQUISITION COST. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *11*(02), 455-462.

BAB 9

MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN

Madya Ahdiyat, S.E., M.M.
Universitas Halim Sanusi PUI Bandung

A. Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan baik internal (perkembangan SDM dan organisasi) maupun eksternal (perubahan sistem dan situasi global). Pengembangan ini sangat erat kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia tersebut, baik itu berkaitan dengan pengembangan karir atau pun pengembangan kompetensi SDM tersebut.

Kinerja seseorang akan menunjang tinggi-rendahnya karir seseorang dalam sebuah organisasi. Ketika seseorang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi maka SDM tersebut berhak mendapatkan jenjang karir yang lebih baik. Dan sebaliknya ketika seseorang tidak bisa menunjukkan performance-nya dengan baik maka akan dilakukan dua hal, pembinaan atau pengembangan kompetensi (pendidikan dan pelatihan).

Ada pun berkaitan dengan pengembangan kompetensi, seseorang yang sudah berada di boks talenta terbaik (kinerja tinggi-potensi tinggi) maka yang dibutuhkannya adalah penghargaan atas kinerja dan capaian-capaian yang telah dilakukannya. Sementara bagi SDM yang kinerjanya masih dapat ditingkatkan lagi, maka akan diberikan pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan.

kinerja yang dilakukan sesuai dengan target perusahaan untuk mengevaluasi realisasi target.

Referensi

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (2010). *Organisasi.* Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.

Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

BAB 10

KEBIJAKAN MANAJEMEN SDM

Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahliana, M.P.
Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian YAPI Bone

A. Pengembangan Kualitas SDM

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata -mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, betapa pun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di Indonesia, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang.

Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/ bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana

karier yang dilakukan organisasi memiliki sejumlah tujuan dengan melayani baik kebutuhan organisasi maupun pegawai (Caruth & Pane, 2009). Pengembangan karier pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi (Samsudin, 2010). Dari segi pengembangan karir, ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan, sebagai berikut:

1. Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran sesuai.
2. Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.
3. Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

Referensi

Bernadin, & Russel. (2013). *Human Resource Management*: Experential Approach. Mc Graw-Hill. Singapore.

Caruth, D. L., & Pane, S. S. (2009). *Staffing the Contemperory Organization: A Giude Planning, Recruiting, and Selecting for Human Resources Profesionals*. Praineger Publisher. USA.

Handoko, T. H., (2000). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mondy. (2005). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Siagian, S. P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas.* Yogyakarta.

BAB 11

KEBUTUHAN PELATIHAN SDM

Susi Adiawaty, S.Psi., M.M., Psikolog, ACAC.
Institut Bisnis Nusantara Jakarta

A. Konsep Pelatihan SDM

Proses manajemen sumber daya manusia yang dijalankan perusahaan, setelah dilakukan rekrutmen seleksi adalah memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Setelah menjalankan kerja selama periode waktu tertentu, perusahaan memberikan peluang untuk mengembangkan diri bagi karyawan melalui program pelatihan baik untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas saat ini agar menjadi lebih efektif dan efisien ataupun untuk tujuan pengembangan karyawan.

Perusahaan berkepentingan memberikan pelatihan sebagai bekal bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja, sebagai sarana untuk mendorong implementasi sistem kerja dan manajemen perusahaan atau untuk tujuan membentuk talent pool (bank talenta) guna melancarkan proses kaderisasi dan regenerasi karyawan.

Fungsi pelatihan pada sdm ini berhubungan dengan fungsi sdm lainnya secara langsung dan sebagai supporting bagi pencapaian sasaran dan misi perusahaan. Program-program yang telah disusun perusahaan dipastikan terlaksana salah satunya dipastikan melalui program pelatihan. Era saat ini berkembangnya tuntutan kompetensi terhadap seorang karyawan.Adanya gap kompetensi seorang karyawan dipenuhi melalui pelatihan.

asesmen dibutuhkan 2 (dua) orang asesor untuk menangani seorang asesi sehingga hasil asesmen tersebut terjaga objektivitasnya.

b. Asesor meeting

Setelah dilakukan pengumpulan data hasil tes pada tahapan asesmen, para asesor akan melakukan rapat (assessor meeting) bersama untuk menentukan bukti (evident) yang ditampilkan oleh asesi dan menetapkan level pemenuhan kompetensinya. Berdasarkan hasil meeting asesor inilah dapat diketahui gap kompetensi yang muncul dari hasil asesmen seorang asesi (karyawan).

c. Rekap hasil asemen

Rekap adalah hasil keseluruhan dari asesmen yang dilakukan terhadap seluruh tuntutan kompetensi yang ada pada matrik kompetensi. Rekap hasil asesmen akan menunjukkan adanya kompetensi yang terpenuhi dan ada kompetensi yang masih memiliki gap atau belum memenuhi tuntutan kompetensi yang diinginkan perusahaan. Gap kompetensi ini lah yang menunjukkan bahwa seorang karyawan membutuhkan pengembangan diri yang oleh perusahaan dipenuhi melalui pelatihan.

Sehingga pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat langsung menyasar pada kompetensi yang dibutuhkan untuk bisa menjalankan jabatan/pekerjaan secara efektif dan efisien. Melalui asesmen ini, perusahaan dapat melakukan pelatihan secara tepat sesuai kebutuhan masing-masing karyawan sehingga biaya pelatihan dapat ditekan dan membuat perusahaan efektif dalam mengeluarkan biaya pelatihan.

Referensi

Dessler, G. (2018). I am sharing "*Gary Dessler - Human resource management-Pearson (2020)*" with you. In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University*.

Lussier, R. N., College, S., & Hendon, J. R. (2020). Fundamentals of Human Resource Management functions, Applications, Skill Development. *SAGE P??Lications*, *2*(1), 1–23.

BAB 12

PENGEMBANGAN PELATIHAN SDM

Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.S.M., CPLM., CHRMP.
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

A. Perencanaan Pelatihan SDM

Pelatihan merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Dengan melalui pelatihan, maka akan mengasah bakat dan keahlian serta dapat menggali potensi-potensi yang ada pada setiap individu (Simamora, 1997). Pelatihan adalah suatu proses yang dapat mengubah perilaku karyawan-karyawan dalam suatu arah dengan maksud untuk meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Perubahan perilaku yang dimaksud yaitu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan tersebut.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan dalam suatu perusahaan karena seberapa canggihnya teknologi saat ini yang digunakan, jika tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan bisa menghasilkan suatu output dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Peranan dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai sebuah tujuan. Dengan bermacam-macam individu yang ada di dalam suatu organisasi perusahaan, pastinya terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, dan lain sebagainya dengan menuntut atasan perusahaan

5. Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik sangat penting.
6. Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai pekerjaannya.
7. Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar.
8. Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
9. Kepemimpinan seorang pemimpin akan lebih baik
10. Dengan pengembangan, balas jasa akan lebih diperhatikan.
11. Memberi manfaat baik bagi masyarakat pengguna jasa.

Pengembangan sumber daya manusia dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi (Nugraha, 2016). Sedangkan indikator untuk pengembangan SDM terdiri dari tiga indikator, yaitu: motivasi, kepribadian, dan keterampilan (Krismiyati, 2017).

Referensi

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Hasibuan, M. P. (2012). *Manajeman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.

Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources* (12 (ed.)). Oxford University Press.

Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3*(3), 343–352.

Kaswan. (2016). *Pelatihan Dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office, 3*(1), 43.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.

Nugraha, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis, 4*(10).

Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Price. (2011). *Human Resource Development*. Fourth Edition. South Western. Nelson Education Ltd.

Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.

Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Manusia.* Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2011). *Human Resource Development*. Sixth Edition. South Western. Nelson Education Ltd.

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) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3*(1), 31– 39.

BAB 13

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM

Lenny Hasan, S.E.,.M.M.
Universitas Tamansiswa Padang

A. Konsep Kompetensi SDM

Pengembangan manusia berbasis kompetensi dilakukan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi mengacu pada kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan keterampilannya. Kompetensi masing-masing departemen SDM harus dapat mendukung implementasi strategi organisasi atau perusahaan dan mendukung setiap perubahan yang dilakukan oleh manajemen. Seiring dengan tuntutan persaingan perusahaan global, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia, tren saat ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat optimal jika karyawan tersebut memiliki kompetensi yang handal di bidangnya.

Keandalan kompetensi SDM sebenarnya dapat dibentuk, pembentukannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi atau perusahaan untuk membimbing anggotanya dalam diversifikasi kompetensi individu, yaitu melalui kompetensi pencapaian tujuan; keterampilan memecahkan masalah; keterampilan interaksi teman sebaya; dan Kerja tim (Husaini, 1999). Dengan demikian, sinergi kompetensi setiap individu akan sekaligus mengoptimalkan kinerja organisasi

biasanya mereka akan sering memainkan permainan yang sifatnya dapat melatih pola pikir cepat, kepemimpinan dan kekompakan. Dengan outbond, maka diharapkan agar seluruh karyawan dari berbagai level dan divisi itu dapat semakin kompak dalam bekerja, demi kemajuan perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan tentu dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan.

Referensi

Huseini, M. (1999). *Mencermati Misteri Globalisasi: Menata Ulang Strategi Pemasaran Internasional Indonesia Melalui Pendakatan Resource-Based*. FISIP UI, Jakarta.

Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Amara Book.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan.*

BAB 14

EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN SDM

Dr. Abdurohim, S.E., M.M.
Universitas Jendral Ahmad Yani

A. Konsep Evaluasi Program Pengembangan SDM

Pencapaian kinerja suatu perusahaan atau instansi setiap tahun selalu dilakukan pengukuran (Afriansyah et al., 2022), dengan melakukan perbandingan antara program yang disusun dengan realisasi capaian yang dihasilkan, bila hasilnya melampaui dari target maka dapat dikatakan perusahaan tersebut telah mampu mengelola dan mengendalikan kegiatan operasional perusahaan/unit tersebut, namun bila realisasi tersebut hasilnya jauh dari target, maka dapat dikatakan perusahaan (Prasetya, 2021) tersebut belum mencapai hasil optimal dari target yang ditetapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi ketidaktercapaian perusahaan/unit dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya, seperti kurangnya modal untuk memenuhi kebutuhan investasi baru maupun mengganti berbagai peralatan yang telah usang dipergunakan, namun tidak jarang yang disebabkan oleh ketidakprofesionalan sumber daya manusia yang melaksanakan aktivitas kegiatan operasional perusahaan kurang memadai dalam bekerja, atau keahliannya masih rendah, disebabkan adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan (van Kruining, 2017).

Berbagai alternatif banyak ditempuh oleh para pemimpin perusahaan dengan menghire sumber daya manusia dari luar perusahaan, sebagai salah satu solusi untuk menjawab

solusi yang tepat (Silalahi et al., 2022). Kegiatan apapun yang telah dilakukan perlu mendapatkan pengawalan dari pihak yang berkepentingan baik yang dilakukan oleh pemimpin tertinggi maupun oleh pemimpin yang melakukan evaluasi.

Referensi

Abdurohim, Santi, N., Yogi, N., I, N. T. S., & Resdiansyah. (2022). Analysis Of The Effect Of Work Discipline And Technical Training On Employee Performance Of The Secretariat Office Of The Financial Transaction Reports And Analysis Center (PPATK). *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3*(5), 1-9.

Afriansyah, Fauzan, R., Putri, R. D., Syamsuri, Ruswaji, Bahar, R. R., et al. (2022). *Wawasan Bisnis.* Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.

Diwyarthi, N. D. M. S., Putra, R. S. P., Aji, S. P., Sayati, D., Abdurohim, Wulan, S. (2022). *Ekonomi Kesehatan*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.

Dewi Wuryandani. (2015). *Peluang Dan Tantangan Sdm Indonesia Menyongsong Era*. Info Singkat : Ekonomi Dan Kebijakan Publik.

Gutierrez-Gutierrez, L. J., Barrales-Molina, V., & Kaynak, H. (2018). The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective. *International Journal of Operations and Production Management, 38*(1).

Hendrayani, E., Romli, N. A., Gheta, A. P. K., Pasha, T. A. P., Silalahi, M., et al. (2022). *Kewirausahaan Digital.* Bandung: Media Sains Indonesia.

Hidayat, A. (2019). Evaluasi Perencanaan Umum Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah pada Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, 5*(1).

IGI Global., & Information Resources Management Association. (2012). Human resources management : concepts, methodologies, tools, and applications. IGI Global (701 E. Chocolate Avenue, Hershey, Pennsylvania, 17033, USA).

Kaila, H., Singhal, S., & Tuteja, D. (2020). Development programs, security, and violence reduction: Evidence from an insurgency in India. *World Development*, 130.

Kramar, R., Bartram, T., de Cieri, H., Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Human Resource Management in Australia-Strategy,* People, Performance.

Luthans. (2012). *Komitmen Organisasi*. Prilaku Organisasi.

Menteri Kesehatan RI. (2015). *Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Ekp, 13(3).

Merga, M. K., & Ferguson, C. (2021). School librarians supporting students' reading for pleasure: A job description analysis. Australian *Journal of Education*, *65*(2).

Paauwe, J., & Boon, C. (2018). Strategic HRM. *In Human Resource Management.*

Pavithra, C. B. (2021). Factors Affecting Customers'perception Towards Digital Banking Services. *Turkish Journal of Computer and Mathematics*.

Pinem, Y. M. (2020). *Analisis Perencanaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Bappeda Cabang Binjai).* Kumpulan Skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, 2(2).

Prasetya, W. (2021). Analisis Hubungan Budaya Perusahaan, kualitas Layanan dan Citra Perusahaan. *Jurnal METRIS*, *22*(01).

Profesi, P., & Resource, H. (2020). *Beda Profesi Human Resource dan Human Capital Perbedaan Profesi Human Resource dan Human Capital*. 2020.

Rukmini, M., Nuwa, C. A. W., Qosim, N., Suhartanta, S., Abdurohim, A., Ristiyana, R., et al. (2022). *Implementasi Pengelolaan Keuangan Daerah (Tata Kelola Menuju Pemerintahan yang Baik).*

Silalahi, M., Abdurohim, Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Progresif*, *12*(2), 751-763.

Subronto, S., Ali, H., & Imron Rosadi, K. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, dan Tenaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi,* 3(1).

van Kruining, I. (2017). *The dis-app-earance of HRM: Impact of Digitization on the HRM Profession*. In Electronic HRM in the Smart Era.

Veld, M., & Alfes, K. (2017). HRM, climate and employee well-being: comparing an optimistic and critical perspective. *International Journal of Human Resource Management.*

Wulan, N. A., Dewi, T., Nandra, G., & Wiguna, H. (2019). Evaluasi Penerapan Performance Based Budgeting pada Pemerintah Provinsi di Indonesia. *In Jurnal Ilmiah Akuntansi*, *4*(2).

BAB 15

PENGEMBANGAN SDM GLOBAL

Dr. Rahmiwati Habibu, S.E, M.M.
Universitas Muhammadiyah Palu

A. Kebijakan Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja pada hakikatnya merupakan pilar utama dalam pembangunan perekonomian dalam roda pemerintahan. Sebagai bentuk optimalisasi peran tenaga kerja di Indonesia, kemudian pemerintah menghadirkan kebijakan penggunaan tenaga kerja asing dalam rangka menciptakan efektifitas dan efisiensi pembangunan ekonomi nasional. Peran pemerintah dalam rangka pemanfaatan penggunaan tenaga kerja asing untuk pengembangan tenaga kerja lokal dilakukan dengan mekanisme transfer knowledge dan transfer technology. Dengan melihat besarnya potensi tenaga kerja asing di Indonesia kemudian pemerintah mengakomodir dengan menghadirkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Namun, walaupun telah terdapat beberapa regulasi, anomali terjadi ketika pesatnya penggunaan TKA tidak diimbangi dengan kontrol dan pengawasan pemerintah yang ketat. Problematika tersebut antara lain tidak sesuainya jabatan yang dibatasi oleh peraturan perundang-undangan, masa kerja yang melebihi batas kontrak dan kurang jelasnya penyusunan hingga pengesahan RPTKA (rencana penggunaan tenaga kerja asing) yang mengakibatkan diskriminasi terhadap tenaga kerja lokal.

TENTANG PENULIS

Hermin Nainggolan, S.E., M.M.
Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan sejak tahun 2015 Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/ seminar/ lokakarya tertentu.
Email: herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id

Dr. Rahmisyari, S.T., S.E., M.M.
Sejak tahun 2001 sampai sekarang penulis merupakan dosen pada fakultas ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo dan aktif mengajar pada Program Sarjana dan program Magister Manajemen dengan Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia Lanjutan , Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Mata kuliah lainnya, Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional.
Email: persadalestari01@gmail.com

Dr. Elpisah, S.E., M.Pd.
Penulis dilahirkan di Ujung Pandang 24 Agustus 1977. Putri bungsu dari 5 bersaudara. Penulis menamatkan pendidikan di SDN Irian 1 Makassar, SMPN 5 Makassar dan SMAN 17 Makassar. Pendidikan S1 di STIEM Bongaya Jurusan Manajemen, S2 dan S3 di Universitas Negeri Makassar Jurusan Pendidikan Ekonomi dan sempat mengenyam pendidikan di Northern Illinois University Amerika Serikat Tahun 2014 melalui

Program Peningkatan Kualitas Publikasi Internasional (PKPPI). Karir dosen di STKIP Pembangunan Indonesia Makassar diawali Tahun 2010 sebagai dosen Yayasan (DYT). Selain itu juga pernah aktif di Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) sebagai fasilitator ekonomi dan aktif juga di Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta (Adpertisi) Makassar serta Community Advistor (CA) Neighborhood Upgrading and Shelter Project Phase-2 (NUSP-2) di Makassar. Beberapa karya ilmiah dan buku sudah diterbitkan serta pengalaman mengajar sebagai dosen luar biasa di beberapa Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta. Adapun karya yang pernah diterbitkan yaitu buku dengan judul Keluar dari Kemiskinan.
Email: elpisah77.amir@gmail.com

Dr. Drs. Kosasih, M.M.
Penulis merupakan Dosen Ilmu Ekonomi Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Sangga Buana. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga merupakan praktisi dalam bidang usaha koperasi dan perangkat telekomunikasi. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, diantaranya Manajemen Strategik, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Teori & Praktik, Teori Manajemen Soal-soal dan Jawaban. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.
Email: kosasih.dr@gmail.com

Apud Abdul Aziz, S.AB., M.M., PMTQ., CNHRP., CPI., CPS., CGL., CSTMI., CMPI., CJKB., CCW., CELC., CPDM., CFGIB., CEMM., CSMC., CHTeach., CMPyD., CNeo Mg., CM., CNLPLC., CHTh., CHCM.
Kelahiran di Bekasi, suka berkacamata hitam ini sedang menempuh Pendidikan Sarjananya, jurusan Ilmu Hukum di Universitas Mpu Tantular, Jakarta. Berdomisili di Kp Ceper, hobinya memasak, ngerujak dan jalan-jalan. Sangat menjunjung

tinggi nilai dedikasi yang sudah beliau tanamkan sejak lama. Bekerja sebagai praktisi di PT SONTON FOOD INDONESIA (SFI), dengan atasannya Bapak Hendrik Taufan dan Bapak Anwar Sadat selaku Direkturnya. Sore malamnya kuliah dan mengajar sebagai Dosen Praktisi di perguruan tinggi daerah Cikarang.
Email: apudazz@yahoo.com

Anna Marganingsih, S.E., M.Pd.
Penulis merupakan Dosen pada Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP Persada Khatulistiwa Sintang sejak tahun 2007 mengampu mata kuliah Kewirausahaan, Pengantar Akuntansi dan Matematika Ekonomi. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. penulis juga merupakan anggota tim ahli penilai AMDAL di Kabupaten Sintang. Buku yang pernah dihasilkan penulis adalah Pemberdayaan Masyarakat; Konsep dan Strategi, Psikologi Pembelajaran; dan Dasar-dasar Kewirausahaan. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan.
Email: marganingsihanna111@gmail.com

Widya Winarni, S.A.P., M.M.
Lahir pada tanggal 14 Maret 1993.Setelah menyelesaikan studi di STIA LAN Makassar program studi Ilmu Administrasi Negara konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, penulis menyelesaikan master/S2 pada tahun 2018 di STIE Amkop Makassar pada bidang ilmu Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis merupakan Dosen pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Sosial Universitas Tomakaka sejak tahun 2021. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian.
Email: widywi14@gmail.com

Sri Suyarti, S.E., M.M.
Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gentiaras sejak tahun 2010. Pengampu mata kuliah Bank dan Lembaga Keuangan, Kewirausahaan, manajemen sumber daya manusia. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi wakil Ketua IWABRI (Ikatan Wanita Bank Rakyat Indonesia), wakil Ketua bidang pelatihan dan pengembangan IWAPI provinsi Lampung.
Email: srisuyarti65@gmail.com

Madya Ahdiyat, S.E., M.M.
Penulis lahir di Bandung, 42 tahun yang lalu dan diberi nama Madya Ahdiyat. Menyelesaikan Sarjana Ekonomi dan Magister Manajemen di Kota Bandung dan sekarang adalah kandidat Doktor Manajemen Pendidikan di Universitas Islam Nusantara Bandung. Diangkat menjadi PNS pada tahun 2006 di Pemerintah Kabupaten Bandung dari Formasi Umum dan sekarang sedang meniti karir dalam Jabatan Fungsional (JF) Widyaiswara Ahli Muda pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat sejak tahun 2018. Penulis juga mengabdi sebagai Dosen dan Wakil Rektor I Bidang Akademik di Universitas Halim Sanusi Persatuan Ummat Islam Bandung. Penulis telah menghasilkan karya tulis lebih dari 50 buku
Email: madyaabufathi@gmail.com

Dr. Ir. Hj. A. Besse Dahliana, M.P.
lahir pada tanggal 11 April 1962 di Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan, warga keturunan Bugis (Wajo dan Bone). Menempuh (l) pendidikan dasar: sekolah dasar (SD Kompleks Melayu) 1974, Makassar. Sekolah lanjutan tingkat pertama (SMP Neg. 7) - 1977, Makassar. Sekolah lanjutan tingkat atas (SMA Neg. 1 - IPA) 1980, Makassar. (2) pendidikan sarjana jurusan Agronomi

(Budidaya Pertanian) di Universitas Hasanuddin Makassar (1986). (3) Pendidikan Magister Program Sistem-sistem Pertanian, Konsentrasi dan Minat Kebijakan dan Pembangunan Pertanian (Pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin (2003): (4) Pendidikan Doktor pada Ilmu Pertanian, Konsentrasi Sosial Ekonomi Pertanian pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin (2019). Karya Akademik yang pernah diselesaikan diantaranya: (1) Pengaruh Pemberian Konsentrasi GA3 (Gibbrelin) terhadap Pertumbuhan dan Perkembangan Tanaman. Kol (Brassica oleraceae) di Makassar, 1986 Skripsi Sarjana; (2) Perencanaan produksi dalam Agribisnis, 1988; (3) Pemanfaatan Lahan Sawah Bero di Sulawesi Selatan, 1989; (4) Pengaruh Pemberian Kapur terhadap Tanah dan Pertumbuhan Tanaman, 1990; (5) Peranan Transpirasi dan Respirasi dalam kelangsungan hidup suatu Tanaman, 1992; (6) Analisis Perbandingan Biaya dan Manfaat Tiga Komoditi andalan dengan Tanaman Padi dalam rangka memantapkan Pengwilayahan Komoditi di Sulawesi. Selatan, 1997; (7) Persepsi Petani terhadap Sistem Pertanian Organik (Organik Farming System) pada Petani Padi Sawah di Kabupaten Gowa (Studi Kasus Pertanian Organik di Kecamatan Galesong Selatan), 2003; Tesis Magister (8) Persepsi Petani terhadap Pengendalian Hama Penggerek Buah Kakao (Theobroma Cacao) Dengan Sistem Pemangkasan, Pemupukan, dan Penyelubungan Buah Muda (P3BM) (Kasus di Desa Padaelo Kecamatan Mattiro Bulo Kabupaten Pinrang, 2010; (9) Respon Petani Terhadap Penggunaan pupuk Phonska pada Usaha Tani Padi Sawah (Oryza Sativa) di Desa Cempa, Kecamatan Cempa, Kabupaten Pinrang, 2011; (10) pemberdayaan Masyarakat Sebagai Proses Penguatan Kapasitas Petani, 2012. (11) Relasi Kuasa Antara Pemangku Kepentingan dan Adaptasi Masyarakat dalam Pemanfaatan Danau Tempe di Kabupaten Wajo, 2019; Disertasi Doktor. Tahun 1987 terangkat sebagai Dosen Dipekerjakan Kopertis Wil. IX (DPK) pada STIPI-YAPI Pinrang. Jabatan Struktural : Ketua pada Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian (STIPI-YAPI) Pinrang (1990-1995); Ketua pada Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian YAPI Bone (2005-sekarang).

Email:bess_dahliana@ymail.com

Susi Adiawaty, S.Psi., M.M., Psikolog, ACAC.
Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Institut Bisnis Nusantara Jakarta sejak tahun 2002. Sebagai seorang dosen yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja sebagai dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Untuk meningkatkan kapabilitasnya sebagai dosen, penulis melanjutkan studi nya dan sedang menyelesaikan program doktoralnya dengan pendalaman ilmu sumber Daya Manusia. Selain itu penulis juga merupakan praktisi pada PPM Jakarta dan UPAC PLN sebagai associate assessor. Penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.
Email: adiawatysusi@gmail.com

Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.S.M., CPLM., CHRMP.
Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya sejak tahun 2013. Sebagai Dosen, selain menempuh pendidikan formal penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk menambah kemampuan yakni dalam hal praktik lapangan, pengajaran, penelitian dan pengabdian. tidak berhenti disitu penulis juga mengikuti sertifikasi berkelas internasional yang mendukung pengembangan kemampuan. Penulis juga merupakan Konsultan Manajemen yang menangani masalah–masalah yang ada pada perusahaan. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya buku analisa laporan keuangan syariah, cara membidik pasar, dan santripreneur. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.
Email:riyan_sisiawan@unusa.ac.id

Lenny Hasan, S.E., M.M.
Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Tamansiswa Padang sejak tahun 2011. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.
Email: hasanlenny7@gmail.com

Dr. Abdurohim, S.E., M.M.
Kelahiran Cirebon (Jawa Barat) 12 April 1964, berkecimpung sebagai praktisi perbankan selama 31 tahun pada PT. Bank Papua, dengan jabatan terakhir Vice President pada Divisi Perencanaan Strategis (Renstra) keahlian yang dimiliki adalah Audit Perbankan, Perencanaan Strategis, Pemasaran, Manajemen Human Capital, Penyusunan BPP & SOP dan Struktur Organisasi Perusahaan Perbankan. Pendidikan Doktor (S3) Ilmu Manajemen dari Universitas Cendrawasih (2017). Pendidikan Magister Manajemen (S2) Manajemen Keuangan, dari Universitas Hasanudin (2003), dan Pendidikan Sarjana (S1) Manajemen Keuangan & Perbankan dari STIE YPKP Bandung (1989). Saat ini sebagai tenaga pengajar/dosen Lektor pada Universitas Jenderal Ahmad Yani, Cimahi, Jawa Barat. Dan telah Bersertifikat Dosen Profesional (Serdos) Sudah menulis Book Chapter (BC) sebanyak 38 Buku Ber ISBN & HKI Manajemen Keuangan Dasar, Dasar-Dasar Pemasaran, Bank dan Fintech Ekstensi Bank kini dan esok, HRM 5.0 Digitalisasi Sumber Daya Manusia, Bunga Rampai Kebijakan Perpajakan di Indonesia di masa pandemi Covid-19, Implementasi pengelolaan keuangan daerah tata kelola menuju pemerintahan yang baik, Manajemen pemasaran Implementasi Strategi Pemasaran Di Era Society 5.0, Keuangan syariah Konsep, Prinsip dan Implementasi, Operation Management, Anggaran Operasional, The Art Of Branding, E-Commerce Strategi dan Inovasi Bisnis Berbasis Digital, Analisa Laporan Keuangan, Isu-Isu Kontemporer Akuntansi Manajemen Sebagai Alat Perencanaan, Pengendalian dan Pengambilan Keputusan, Tantangan pendidikan

Indonesia di masa depan, Teori dan praktek manajemen Bank Syariah Indonesia, Kesehatan lingkungan suatu pengantar, Etika bisnis suatu pengantar, Bank dan lembaga keuangan lainnya, Knowledge Management, Marketing tourism service, New Normal Era Jilid 2, Menakar ekonomi di era pandemi covid-19 & new normal, Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0, Teori pemasaran pendekatan manajemen bisnis, Business and digital economy, Konsep dan implementasi manajemen strategi, Mengukur kinerja perusahaan melalui analisa laporan keuangan, Akuntansi keuangan tingkat menengah, Konsep dan sistem akuntansi biaya, Studi kelayakan rencana bisnis, Perilaku dalam organisasi, Tinjauan Hubungan Manajemen Risiko dan Asuransi, Dasar Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan, Sistem dan Strategi dalam Konteks Pengendalian Manajemen, Pengetahuan Dasar Pasar Modal dan Investasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Transformasi Digital), Manajemen sumber daya manusia era transformasi digital, Akuntansi Manajemen. Telah mengikuti pendidikan/lulus: sekolah pimpinan bank (sespibank), sekolah pemimpin cabang, manajemen risiko level 4, keuangan berkelanjutan (SDGs). Anggota Project Management Office Indonesia (PMOPI)

Email: Abdurrohim@mn.Unjani.ac.id

Dr. Rahmiwati Habibu, S.E, M.M.

Penulis merupakan Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palu. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga merupakan anggota Tim Kajian dalam berbagai penelitian berkolaborasi dengan Pemerintah Daerah setempat. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Email: rahmi.habibu@gmail.com