



*Multispektrum*

# PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA di Indonesia

Dr. Mochammad Isa Anshori, S.E., M.Si. | Dr. H. Gozali, Drs, M.M. | Dr. Zaenal Mutakin, Drs., M.Si.  
Dr. Andi Paerah, M.Si. | Dr. Mardatillah, S.Psi., M.Si.CIQa.R.CIQnR. | Dr. Saputra Adiwijaya, S.Sos., M.Si.  
Dr. Niko Azhari Hidayat dr., SpBTKV, SubspVE(K),FIATCVS | Dr. Dyah Pikanthi Diwanti, S.E., M.M.  
Pdt. Dr Ir. Henoch Willianto, MA.,M.Th.

*Multispektrum*  
**PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**  
di Indonesia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia dihadapkan pada tantangan era VUCA yang menuntut strategi implementasi yang responsif. Diperlukan strategi fleksibel, inovatif, dan adaptif untuk menghadapi perubahan yang tidak pasti dan kompleks.

Pendekatan multi perspektif dalam pengembangan SDM menekankan aspek teknis, psikologis, emosional, dan sosial. Hal ini memperkuat tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga kecerdasan emosional dan kemampuan sosial individu.

Pengembangan SDM melalui belajar mandiri menjadi kunci dalam mempersiapkan individu untuk peran legislatif yang kompeten. Hal ini mencakup peningkatan pemahaman politik, hukum, dan kemampuan berpikir kritis dalam merumuskan kebijakan efektif.

Langkah-langkah konkret diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia dengan cepat, termasuk meningkatkan akses pendidikan berkualitas dan pelatihan keterampilan, serta memperkuat kerjasama antara sektor pendidikan, pemerintah, dan industri.

Pengembangan diri menjadi kunci dalam pengembangan SDM, mendorong budaya pembelajaran sepanjang hayat dan memberikan otonomi kepada individu untuk mengelola perkembangan karir mereka sendiri.

Pemberdayaan masyarakat melalui akses terhadap pendidikan dan pelatihan, serta inisiatif pengembangan ekonomi berbasis masyarakat, juga penting dalam pengembangan SDM yang holistik.

Penggunaan teknologi digital menjadi kunci dalam pengembangan SDM di bidang kesehatan, termasuk penerapan sistem informasi kesehatan dan pengembangan aplikasi kesehatan berbasis teknologi.

Pengembangan SDM juga mencakup pendorong kewirausahaan di dalam organisasi, melalui pengembangan budaya inovasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan ide-ide baru.

Perbedaan persepsi terhadap Resonant Leadership dan Servant Leadership antara berbagai generasi menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam dalam konteks intergenerasional. Baby Boomers cenderung menerima Servant Leadership, sementara Millennials lebih tertarik pada Resonant Leadership. Generasi Z mungkin lebih terbuka terhadap inovasi teknologi dalam kepemimpinan.



**eureka**  
media akhira  
Anggota IKAPI  
No. 225/UTE/2021

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



# MULTISPEKTRUM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA

Dr. Mochammad Isa Anshori, S.E., M.Si.

Dr. H. Gozali, Drs, M.M.

Dr. Zaenal Mutakin, Drs., M.Si.

Dr. Andi Paerah, M.Si.

Dr. Mardatillah.,S.Psi.,M.Si.CIQa.R.CIQnR.

Dr. Saputra Adiwijaya, S.Sos., M.Si.

Dr. Niko Azhari Hidayat dr., SpBTKV, SubspVE(K),FIATCVS

Dr. Dyah Pikanthi Diwanti, S.E., M.M.

Pdt. Dr Ir. Henoch Willianto, MA.,M.Th.



**eureka**  
**media aksara**

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

**MULTISPEKTRUM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI INDONESIA**

**Penulis** : Dr. Mochammad Isa Anshori, S.E., M.Si.  
Dr. H. Gozali, Drs, M.M.  
Dr. Zaenal Mutakin, Drs., M.Si.  
Dr. Andi Paerah, M.Si.  
Dr. Mardatillah.,S.Psi.,M.Si.CIQa.R.CIQnR.  
Dr. Saputra Adiwijaya, S.Sos., M.Si.  
Dr. Niko Azhari Hidayat dr., SpBTKV,  
SubspVE(K),FIATCVS  
Dr. Dyah Pikanthi Diwanti, S.E., M.M.  
Pdt. Dr Ir. Henoah Willianto, MA.,M.Th.

**Editor** : Moh. Zaki Kurniawan., SE., MM., CFRM

**Desain Sampul** : Eri Setiawan

**Tata Letak** : Nurlita Novia Asri

**ISBN** : 978-623-120-634-3

**No. HKI** : EC00202437760

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, APRIL 2024**  
**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 : 2024

**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

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi fokus utama bagi negara-negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia, untuk memastikan kelangsungan dan kemajuan di berbagai sektor kehidupan. Dalam era globalisasi dan transformasi digital saat ini, tantangan yang dihadapi dalam mengelola SDM semakin kompleks dan beragam. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk memahami dan mengimplementasikan strategi pengembangan SDM yang efektif, terutama di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) yang ditandai oleh adanya berbagai perubahan-perubahan dari banyak aspek kehidupan.

Buku ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang berbagai aspek penting dalam pengembangan SDM di Indonesia, dengan memperhatikan tantangan dan peluang yang ada. Melalui delapan bagian yang terstruktur dengan baik, pembaca akan dibimbing untuk memahami beragam strategi implementasi, perspektif multi dimensi, dan langkah-langkah praktis untuk meningkatkan kualitas SDM di berbagai sektor.

Bab pertama membahas strategi implementasi pengembangan SDM di era VUCA. Pengelolaan SDM di tengah ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan membutuhkan strategi yang responsif dan inovatif untuk memastikan adaptasi yang cepat terhadap perubahan.

Bab kedua mengupas tentang pentingnya memperhatikan multi prespektum dalam pengembangan SDM. Bukan hanya keterampilan teknis, tetapi juga aspek psikologis, emosional, dan sosial yang perlu diperhatikan untuk membangun SDM yang tangguh dan berdaya saing.

Bab ketiga mengajak pembaca untuk memahami pentingnya belajar mandiri dalam menjadi legislator yang kompeten. Dalam konteks ini, pemahaman tentang sistem politik, hukum, dan kemampuan berpikir kritis menjadi kunci untuk mempersiapkan individu dalam peran legislatif yang efektif.

Bab keempat menyoroti langkah-langkah cepat dalam meningkatkan kualitas SDM Indonesia. Melalui akses pendidikan berkualitas, pelatihan intensif, dan kerjasama antar sektor, kualitas SDM dapat ditingkatkan dengan cepat untuk menghadapi tantangan yang ada.

Bab kelima menekankan pentingnya pengembangan diri dalam memperkuat SDM. Budaya pembelajaran sepanjang hayat dan pemberian otonomi kepada individu untuk mengelola perkembangan karir mereka menjadi fokus utama dalam bagian ini.

Bab keenam membahas tentang pemberdayaan masyarakat dan pengembangan SDM secara luas. Melalui akses terhadap pendidikan dan pelatihan, serta inisiatif pengembangan ekonomi berbasis masyarakat, masyarakat dapat berperan aktif dalam memperkuat SDM di tingkat lokal.

Bab ketujuh menjelajahi peran teknologi digital dalam pengembangan SDM di bidang kesehatan. Penerapan sistem informasi kesehatan dan teknologi dalam pelatihan profesional menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Bab terakhir, bab kedelapan, menggambarkan potret perkembangan kewirausahaan di dalam organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pertumbuhan ide-ide baru, organisasi dapat memperkuat SDM mereka untuk menghadapi tantangan masa depan.

Diharapkan, buku ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pembaca dalam memahami dan mengimplementasikan strategi pengembangan SDM yang efektif di Indonesia. Semoga buku ini menjadi sumber inspirasi dan panduan praktis dalam menghadapi dinamika kompleks dunia kerja saat ini. Terima kasih telah membaca.

**Hormat saya,**

**Prof. Dr. Fendy Suhariadi, MT., Psikolog**  
Koordinator Program Studi Doktor  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Universitas Airlangga

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB 1 STRATEGI IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA VUCA.....</b>	<b>1</b>
Oleh : Dr. Mochammad Isa Anshori, S.E., M.Si.	
A. Pendahuluan .....	1
B. Konteks Perubahan Global dan Dampaknya Terhadap SDM Indonesia.....	3
C. Paradigma Baru dalam Pengembangan SDM di Era VUCA.....	4
D. Tantangan dan Peluang Masa Depan .....	15
E. Rekomendasi Kebijakan dan Langkah-Langkah Implementasi.....	16
F. Kesimpulan.....	18
DAFTAR PUSTAKA .....	21
TENTANG PENULIS.....	26
<b>BAB 2 MULTISPEKTRUM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA .....</b>	<b>27</b>
Oleh : Dr. H. Gozali, Drs, M.M.	
A. Pendahuluan .....	27
B. Langkah-Langkah yang Harus ditempuh untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	29
C. Identifikasi Manfaat.....	44
D. Penilaian Pelaksanaan Program .....	45
DAFTAR PUSTAKA .....	48
TENTANG PENULIS.....	49
<b>BAB 3 BELAJAR MANDIRI MENJADI LEGISLATIF KOMPETEN.....</b>	<b>50</b>
Oleh : Dr. Zaenal Mutakin, Drs., M.Si.	
DAFTAR PUSTAKA .....	66
TENTANG PENULIS.....	72
<b>BAB 4 LANGKAH CEPAT MENINGKATKAN KUALITAS SDM INDONESIA.....</b>	<b>73</b>
Oleh : Dr. Andi Paerah, M.Si.	
A. Pendahuluan .....	73

B.	Pendidikan dan Teknologi dalam Perubahan Sosial ...	74
C.	Kualitas SDM Indonesia Menuju Daya Saing Global...	77
D.	Alokasi Dana Pendidikan untuk Pengembangan SDM.....	80
E.	Tanggapan Masyarakat terhadap Pendidikan.....	84
F.	Peran Pendidikan dalam Menumbuhkan Sikap <i>Entrepreneurship</i> .....	85
G.	Rekomendasi Kebijakan yang dapat dilakukan oleh Pemerintah.....	88
	DAFTAR PUSTAKA.....	94
	TENTANG PENULIS .....	96
<b>BAB 5</b>	<b>PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENGEMBANGAN DIRI .....</b>	<b>97</b>
	Oleh : Dr. Mardatillah.,S.Psi.,M.Si.CIQa.R.CIQnR.	
A.	Pendahuluan.....	97
B.	Pengembangan Diri.....	99
C.	Penutup .....	109
	DAFTAR PUSTAKA.....	111
	TENTANG PENULIS .....	112
<b>BAB 6</b>	<b>PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>114</b>
	Oleh : Dr. Saputra Adiwijaya, S.Sos., M.Si.	
A.	Pendahuluan.....	114
B.	Pemberdayaan.....	117
C.	Kesimpulan.....	143
	DAFTAR PUSTAKA.....	144
	TENTANG PENULIS .....	147
<b>BAB 7</b>	<b>TEKNOLOGI           DIGITAL           PENGEMBANGAN SUMBER            DAYA            MANUSIA            BIDANG KESEHATAN .....</b>	<b>149</b>
	Oleh : Dr. Niko Azhari Hidayat dr., SpBTKV, SubspVE(K),FIATCVS	
A.	Pendahuluan.....	149
B.	Perkembangan SDM di Era Digital.....	150
C.	Perkembangan SDM di Bidang Kesehatan .....	153
D.	Diskusi.....	156
	DAFTAR PUSTAKA.....	158



TENTANG PENULIS.....	160
<b>BAB 8 POTRET PERKEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN ORGANISASI.....</b>	<b>162</b>
Oleh : Dr. Dyah Pikanthi Diwanti, S.E., M.M.	
A. Pendahuluan .....	162
B. Pembahasan.....	164
DAFTAR PUSTAKA .....	190
TENTANG PENULIS.....	196
<b>BAB 9 KESENJANGAN KONTRADIKSI ESENSI KONSEP ANTARA KEPEMIMPINAN RESONANSI DAN KEPEMIMPINAN MELAYANI DI ANTARA ANTARGENERASI: DARI GENERASI BABY BOOMER, MILENIUM, Z, DAN ALFA.....</b>	<b>197</b>
Oleh : Pdt. Dr Ir. Henoch Willianto, MA.,M.Th.	
A. Pendahuluan .....	197
B. Pembahasan.....	199
C. Diskusi .....	201
D. Penutup.....	214
DAFTAR PUSTAKA .....	216
TENTANG PENULIS.....	222



## **MULTISPEKTRUM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA**

**Dr. Mochammad Isa Anshori, S.E., M.Si.**

**Dr. H. Gozali, Drs, M.M.**

**Dr. Zaenal Mutakin, Drs., M.Si.**

**Dr. Andi Paerah, M.Si.**

**Dr. Mardatillah.,S.Psi.,M.Si.CIQa.R.CIQnR.**

**Dr. Saputra Adiwijaya, S.Sos., M.Si.**

**Dr. Niko Azhari Hidayat dr., SpBTKV, SubspVE(K),FIATCVS**

**Dr. Dyah Pikanthi Diwanti, S.E., M.M.**

**Pdt. Dr Ir. Henoeh Willianto, MA.,M.Th.**



# BAB 1 | STRATEGI IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA VUCA

**Mochammad Isa Anshori**

## **A. Pendahuluan**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial dalam menghadapi dinamika era VUCA di Indonesia. Artikel ini menganalisis strategi implementasi dan kebijakan manajemen terkait pengembangan SDM di Indonesia serta menawarkan rekomendasi-langkah-langkah konkrit. Konteks perubahan global dan dampaknya terhadap SDM di Indonesia disoroti, di mana perubahan teknologi dan ekonomi menimbulkan tantangan baru. Namun, Indonesia memiliki potensi besar dengan populasi aktif angkatan kerja yang mencapai lebih dari 130 juta orang pada tahun 2021 (BPS, 2021). Implementasi strategi pengembangan SDM yang holistik dan berkelanjutan menjadi kunci, dengan kerjasama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Langkah konkret seperti alokasi anggaran untuk pendidikan, pembangunan infrastruktur pendidikan, dan kemitraan antara lembaga pendidikan dan industri diperlukan untuk meningkatkan akses dan kualitas pendidikan (Kemenkeu RI, 2020). Peran sektor swasta juga penting dalam mendukung pengembangan SDM melalui investasi dan pembangunan budaya kerja inklusif (OECD, 2021). Rekomendasi-langkah-langkah termasuk pembangunan kerangka kerja kebijakan yang mendukung, investasi dalam infrastruktur pendidikan dan pelatihan, dan

## DAFTAR PUSTAKA

### Artikel

- Ally, M. (2019). *Foundations of Educational Technology: Integrative Approaches and Interdisciplinary Perspectives*. Athabasca University Press.
- Attalansyah, A . Isa Anshori.(2023). Adaptive Policy Education in the VUCA Era for Jetis Sidoarjo Batik Craftsmen. *Journal of Business Management and Economic Development* .DOI: <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.494>.
- Bell, R., et al. (2020). Strengthening the Alignment between Theory and Practice in Higher Education through Industry Collaboration. *Studies in Higher Education*, 45(3), 574-590.
- Bennett, N., & Lemoine, J. (2014). What a Difference a Word Makes: Understanding Threats to Performance in a VUCA World. *Business Horizons*, 57(3), 311-317.
- Betz, F. (2018). *Strategi Perubahan Organisasi: Pendekatan Terpadu*. New York: Springer.
- Boxall, P., & Macky, K. (2016). High-Involvement Work Processes, Work Intensification and Employee Well-being: A Study of New Zealand Worker Experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(1), 83-103.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2019). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. New York: W. W. Norton & Company.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2019). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Chui, M., et al. (2023). The Digital Talent Gap: Developing Skills for Today's Digital Technologies. *Harvard Business Review*.
- Crompton, H. (2017). Empowering Students with Technology: Making it Meaningful, Relevant and Exciting. *Journal of Educational Technology Systems*, 45(1), 114-128.

- Deloitte. (2021). *The Future of Work: Unlocking Human Potential*. Diakses dari: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/future-of-work.html>.
- Firdaus Tsani, Thijanul Aroby, Prata Vitha Maysya Rado, Mochammad Isa Anshori.(2023). *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Di Era VUCA*.
- Firdaus, M., & Wijayanto, H. (2021). *The Role of Government and Industries in Implementing Internship Programs for Vocational High School Students*. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 49-61.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). *Psychological Resilience: A Review and Critique of Definitions, Concepts, and Theory*. *European Psychologist*, 18(1), 12-23.
- Frost, P. J. (2018). *Keterampilan Teknis dan Soft Skill: Memahami Pentingnya Kombinasi Keduanya*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 23(1), 45-62. Rani Afkarina, Cindi Septianza,Ahmad Faisol Amir,Mochammad Isa Anshori.(2023). *Manajemen Perubahan di Era VUCA*. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*Vol. 1 No. 6 November. DOI : <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.332>.
- Fukuda-Parr, S., et al. (2022). *Beyond Income: Human Development in the Era of VUCA*. *Development Policy Review*, 40(S1), O1-O18.
- Galunic, D. C., & Eisenhardt, K. M. (2019). *Architectural Innovation and Modular Corporate Forms*. *Academy of Management Journal*, 62(2), 442-471.
- Galunic, D. C., & Eisenhardt, K. M. (2019). *The Architectural Advantage of Adaptation: Evidence from Corporate Venturing*. *Academy of Management Journal*, 62(4), 1325-1355.

- <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/979>.  
<https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.979>.
- Lange, P. G. (2018). The Role of Industry Collaboration in Enhancing Higher Education Quality. *International Journal of Management in Education*, 12(1), 22-38.
- Levy, F., & Murnane, R. J. (2016). *Dancing with Robots: Human Skills for Computerized Work*. New York: Russell Sage Foundation.
- Luthans, F., et al. (2020). *Psychological Capital: Foundations and Development*. Oxford: Oxford University Press.
- Mendel, J. M. (2020). The Challenges of VUCA: Perspectives and Approaches for Strategic Leadership. *Journal of Management Development*, 39(9), 736-749.
- Mendel, R. (2020). Adapting to Rapidly Changing Environments: Strategies for Individuals and Organizations. *Harvard Business Review*. Diakses dari: <https://hbr.org/2020/09/adapting-to-rapidly-changing-environments>.
- Morrison, E. W., et al. (2015). Organizational Resilience: A Capability-Based Conceptualization. *Business Research Quarterly*, 18(2), 130-145.
- Morrison, J., et al. (2019). Reimagining Higher Education: A Case for Incorporating Lifelong Learning. *Journal of Management Education*, 43(3), 265-289.
- Nastiti, T. A., & Hudha, M. N. (2020). The Impact of Education Infrastructure on the Quality of Human Resources in Indonesia. *International Journal of Educational Research Review*, 5(3), 472-478.
- Southwick, S. M., et al. (2018). *Resilience: The Science of Mastering Life's Greatest Challenges*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Timmermann, T., et al. (2021). The Role of Technology in Promoting Lifelong Learning: Opportunities and Challenges. *Computers & Education*, 166, 104160.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (2020). *Winning Through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. (2013). A Critical Assessment of Charismatic–Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board? *Academy of Management Annals*, 7(1), 1-60.
- Voogt, J., et al. (2020). *The TIDE Toolkit: Guidelines for Technology Integration in Education*. Cham: Springer.
- Wahyuni, S., et al. (2021). Harnessing Technology for Education: Opportunities and Challenges in Indonesia. *Journal of Education and Learning*, 10(5), 567-580.

### **Buku, Lembaga, Web**

- Badan Pusat Statistik. (2021). *Laporan Statistik Tenaga Kerja Indonesia 2021*. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Tenaga Kerja Indonesia*.
- ILO. (2022). *Women at Work: Trends 2022*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Laporan Tahunan: Memperkuat Pengembangan SDM untuk Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja*.

- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2020). Laporan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara 2020. Jakarta: Kemenkeu RI.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2023). Rencana Pembangunan Pendidikan 2023-2027.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2023). Rencana Pembangunan Pendidikan 2023-2027.
- OECD. (2019). OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2021). The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Paris: OECD Publishing.
- UN Women. (2021). Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda. New York: UN Women.
- UNESCO. (2018). UNESCO World Education Report 2018: Meeting the Sustainable Development Goals. Paris: UNESCO Publishing.
- UNESCO. (2020). Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and Education: All Means All. Paris: UNESCO Publishing.
- World Bank. (2020). Women, Business and the Law 2020: Scaling Women's Entrepreneurship. Washington, DC: World Bank Group.
- World Bank. (2022). Indonesia Economic Prospects: Navigating Uncertainty.
- World Bank. (2023). Indonesia Economic Quarterly: Investing in Human Capital for Inclusive Growth. Washington, DC: World Bank Group.
- World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. Diakses dari: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.



## TENTANG PENULIS



**Dr. Mochammad Isa Anshori, SE., MSi.**

Tempat / Tanggal Lahir: Malang, 22 Maret 1970; Surel:isa.anshori@trunojoyo.ac.id.

Pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, 1990; Magister Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Pembangunan Universitas Airlangga. 2001; Doktor dari

Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Doktor Universitas Airlangga 2016; Bekerja sebagai dosen di Fakultas Ekonomi & Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura

# BAB 2

## MULTISPEKTRUM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA

Dr. H. Gozali, Drs, MM

### A. Pendahuluan

Jika dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting yang dimiliki oleh organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia. Pertanyaan yang dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Artinya, pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumber daya manusia atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui teknik pengembangan apa. Bahkan sesungguhnya pertanyaan tersebut bukan hanya harus dihadapi oleh organisasi secara mikro, akan tetapi juga akan dihadapi oleh setiap pemerintahan negara secara nasional dan makro.

Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang

## DAFTAR PUSTAKA

- Gellerman, Saul W, *Management of Human Resources*. Hindsdale, Illionis : Dryden Press,1976.
- Klatt, Lawrence A, *Human Resources Management : A Behavioral System Approach*. Homewood, Illionis : Richard D.Irwin, 1978.
- Megginson, Leon C, *Personnel Human Resourcess Administration*, Illionis : Irwin-Dorsey,1977
- Monday, R.Wayne, *Personnel : The Management of Human Resources*. Boston : Allen & Bacon, 1981,
- Patten, Thomas H, *Manpower Planning and the Development of Human Resources*, New York : Willey Interscience, 1971
- Pigors, Paul, *Management of Human Resources*. New York : Mc Grow-Hill 1969 -----, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta, PT.Gunung Agung, 1983.

## TENTANG PENULIS



**Dr.H. Gozali, MM**, adalah praktisi SDM lahir di Kabupaten Bangkalan, 25 April 1951. Beliau menempuh Pendidikan S1 Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Administrasi Surabaya tahun 1984, kemudian melanjutkan S2 pada Magister Manajemen Universitas Muuslim Maskassar tahun 1997, selanjutnya melanjutkan Program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlnagga ditahun 2021.

# BAB 3

## BELAJAR MANDIRI MENJADI LEGISLATIF KOMPETEN

**Dr. Zaenal Mutakin, Drs., M.Si**

Tulisan ini dirangkum berdasarkan penelitian penulis terkait studi pembelajaran mandiri anggota DPRD Provinsi Jawa Timur *non-incumbent* periode 2014-2019 dalam melakukan pembelajaran mandiri untuk meningkatkan kompetensi diri, pada pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan berbasis teori andragogi Malcolm Knowles. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pembelajaran mandiri adalah seperti yang diutarakan Knowles (1975: 24) yakni; pembelajaran mandiri (*self-directed learning*) adalah sebagai suatu proses yang menunjukkan bahwa seseorang mengambil inisiatif, baik dengan atau tanpa bantuan orang lain, dalam melakukan diagnosis kebutuhan-kebutuhan belajar mereka, merumuskan tujuan-tujuan belajar, mengidentifikasi sumber-sumber belajar, memiliki dan melaksanakan strategi belajar yang sesuai, dan mengevaluasi hasil belajar mereka sendiri. Kaitannya dengan penulisan ini adalah bagaimana anggota DPRD Provinsi Jawa Timur melakukan proses pembelajaran mandiri, dengan mengambil inisiatif sendiri dalam melakukan kebutuhan belajar, serta melaksanakan strategi belajar sendiri, untuk meningkatkan kompetensinya (pengetahuan, ketrampilan, pengembangan diri, dan *attitude*), pada konteks pendidikan nonformal dan informal, khususnya dalam tugas dan fungsi anggota dewan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baiyin, Y, 2003. *Toward a Holistic Theory of Knowledge and Adult Learning*. Human Resource Development Review. 2, (2), 106-129
- Bonham, L. A. (1989). *Self-directed orientation toward learning: A learning style? In H. B. Long & Associates (Eds.), SDL: Emerging theory and practice* (pp. 13- 42). Norman, OK: Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education, University of Oklahoma.
- Brookfield S, 2002. *Self-directed learning, political clarity and the critical practice of adult education*. Adult Educ Quart.
- Caffarella, R. S., 1993. *Self-directed learning*. In S. B. Merriam (Ed.), *An update on adult learning theory* (pp. 25-35). *New Directions for Adult and Continuing Education*, No. 57. San Francisco: Jossey-Bass.
- Candy PC, 1991. *Self-direction for life-long learning: a comprehensive guide to theory and practice*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Coles, Edwin K, Townsend, 1977. *Adult Education in Developing Countries*. Pergamon Press Ltd., Great Britain, pp 1-16
- Darkenwald, Gordon D., and Meriam, Sharan B. (1982) *Adult Education Foundations of Practice*. New York: Harper and Row Publisher.
- Ellinger, A., 2004. *The Concept of Self-Directed Learning and Its Implications for Human Resource Development*. *Advances in Developing Human Resources*.
- Freire. P., 1970. *Pedagogy of the Oppressed*. New York: the Searbury Press.
- Gibbons, Maurice, 2002. *The Self Directed Learning Handbook Challenging Adolescent Student to Exel*. San Fransisco: Jhon Wiley & Sons, Inc.

- Gross, R., 1991. *Peak Learning: How to Create Your Own Lifelong Education Program for Personal Enjoyment and Professional Success*. New York. Putnam.
- Guglielmino, L. M., & Guglielmino, P. J., 1991. *Expanding your readiness for self-directed learning*. Don Mills, Ontario: Organization Design and Development Inc.
- Guire, David. Mc., & Keneth, Molbjerg, Jorgensen, 2011. *Human Resources Development, Theory & Practice*. London : Sage Publications Ltd.
- Hammond M, Collins R, 1991. *Self-directed learning: critical practice*. New Jersey: Nichols-GP Printing
- Hatton, M.J., 1997. *Lifelong Learning: Politics, Practices and Program*. Canada APEC.
- Hiemstra, R., (1994), *Self-directed learning*. In T. Husen & T. N. Postlethwaite (Eds.), *The International Encyclopedia of Education (second edition)*, Oxford: Pergamon Press. <http://home.twcny.rr.com/hiemstra/sdlhdbk.html> (diakses 7 Juli 2017)
- Holton, E.F., III, Swanson, R. A., & Naquin, S. S., 2001. *Andragogy in Practice: Clarifying the Andragogical Model of Adult Learning*. Performance Improvement Quarterly.
- Inggalls, J., 1973. *A Trainer Guide To Andragogy It is Concept, Experience and Application*. Washington Departemen of Health Education and Welfare.
- Istiyani, D., 2009. Kesadaran dan Self -Directed Learning Sebagai Model Pembelajaran Alternatif Dalam Era Neoliberalisme. Forum Tarbiyah Vol. 7, No. 2, Desember 2009.
- Jackson, E., Susan, Schuler, S., Randal & Werner, Steve, 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Buku 1 Penerjemah : Benny Prihartanto, Copyright 2009 by Cengage Learning Asia Pte Ltd Singapore.: Penerbit Salemba Empat Jakarta.

- Jarvis, Peter. *Adult and Conditioning Education: Theory and Practice*. London: Croom Helm, 1992.
- Jennings, Stephen, 2007. *Personal development plans and self-directed learning for healthcare professionals: are they evidence based?.* [online].  
<http://pubmedcentralcanada.ca/articlerender.cgi?artid=1633099>. Tanggal Akses 11 Juni 2016, jam 10.00.
- Kambuaya, O., 2012. *27 Kunci Sukses Meningkatkan Kapasitas sebagai Anggota DPR, DPD, dan DPRD dalam Sistem Pemerintahan NKRI*. Penerbit CV. Aswaja Pressindo Yogyakarta.
- Kartiwa, H, 2010. Implementasi Peran dan Fungsi DPRD dalam Rangka Mewujudkan “Good Governance”. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Fisip Universitas Padjajaran Bandung*. Volume 4, Nomor 1, 8-20.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2014. *Kedudukan, Wewenang, Tugas Fungsi dan Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*.
- Knowles, M., 1950. *Informal Adult Education: A Guide For Administrator, Leader and Teachers*. New York, Association Press.
- 1970. *Self Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. New York: Association Press.
- 1975. *Self-directed learning: a guide for learners and teachers*. New York: Association Press.
- 1984. *The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.)*. Houston, TX: Gulf Publishing.
- 1984. *Andragogy in Action*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 1989. *The Making of an Adult Educator*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles, M., & Associates. (1984). *Andragogy in Action. Applying modern principles of adult education*. San Francisco: Jossey Bass.



- Knowles MS, Erickson M., 1990. *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. New York: Cambridge Book Company.
- Leach, L., 2000. *Self-Directed Learning: Theory And Practice*. A Thesis Submitted in fulfilment of the requirements for the Degree of Doctor of Philosophy at the University Of Technology, Sydney.
- Mustika, I., 2011. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kapabilitas Anggota DPRD dalam Pengawasan Keuangan Daerah*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Nahdin, 2013. Kompetensi Pengawasan Anggota DPRD dalam Penggunaan APBD Dispenda Kota Pontianak. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara - Fisip Universitas Tanjungpura Pontianak*, Volume 2 Nomor 2 Agustus 2013.
- Newman, Barbara, M. & Newman, Philip R., 2007. *Theories Of Human Development*. New York - London : Psychology Press.
- Novak, J. D. and Gowin, D. B., 1984. *Learning How to Learn*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Novak, J.D., 1984. *Learning How To Learn*. Londok, Cambridge University Press.
- Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor I Tahun 2014 tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur.
- Rogers, J., 1973. *Adult Learning*. Barret-Kohler Published, Inc. San Fransisco.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 tentang MPR, DPR, DPD dan DPRD.

- Republik Indonesia. UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Republik Indonesia. UU No.17/2014 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD.
- Sabbaghian, Z., 1980. *Adult self-directedness and self-concept: An exploration of relationship.*, Iowa State University, 1979. *Dissertation Abstract International*, 40, 3701-A.
- Santoso, A., 2011. Peran DPRD dalam Menjalankan Fungsi Pengawasan. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda*, No. 4 Vol. 18 Oktober 2011: 604 -620.
- Sharan, B. Merriam (editor), 2001. *The New Uptade on Adult Learning Theory*. San Francisco. Jossey Bass.
- Slameto, 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sofo, Francesco, 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perspektif, Peran & Pilihan Praktis*. Terjemahan : Irianto, Yusuf, Airlangga University Press Surabaya.
- Srinivasan, L., 1977. *Perspectives on Non Formal Adult Learning: Functional Education For Individual, Community and National Development*, Connecticut Prentice Hall. New York: Association Press.
- Suprijanto, 2007. *Pendidikan Orang Dewasa dari Teori Hingga Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunhaji, 2013. Konsep Pendidikan Orang Dewasa. *Jurnal Kependidikan Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto*, Vol. 1 No. 1 Nopember 2013.
- Swanson, A., Richard & Elwood, F., Holton III, 2009. *Foundations Of Human Resources Development*. Berret - Kohler Publisher San Francisco.
- Thoha, M., (2002). Efektifitas penyelenggaraan fungsi DPRD berdasarkan pendekatan kompetensi. *Makalah Diskusi Panel "Profil DPRD Masa Depan"*. LAN Jakarta.

- Tunggal, A, 2013. Peran DPRD dalam Pengawasan terhadap Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta*. Volume 9, Nomor 2, 52-70.
- Unesco, 1993. *Continuing education: New policies and Directions*.
- Usmara, A (ed), 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel artikel pilihan)*. Amara Books Yogyakarta.
- Wahid, M., 2004. *Kompetensi Anggota DPRD Provinsi Jawa Timur Periode 1999-2004 dalam Menjalankan Fungsi Legislasi*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Yang, Baiyin, Karen E. Watkins, and Victoria J. Marsick, 2002. The Construct of the Learning Organization: Dimensions, Measurement, and Validation. *Human Resource Development Quarterly Journal* Vol. 15 no. 1 p. 31-55.

## TENTANG PENULIS



Widyaiswara BPSDM Jawa Timur ini, lulusan Program Doktor (S3) Universitas Airlangga Surabaya tahun 2019. Program Masternya (S2) jurusan Politik Lokal dan Otda Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta lulus tahun 2006. Sedangkan (S1) Sarjana Ilmu Komunikasi Fisipol UGM lulus tahun 1992. Lulusan SMA Negeri 8 Yogyakarta ini, sudah menulis beberapa buku, artikel, dan jurnal.

# BAB 4

## LANGKAH CEPAT MENINGKATKAN KUALITAS SDM INDONESIA

Dr. Andi Paerah, M.Si

### A. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan konsep pembangunan yang telah digagas dari sejak 43 tahun yang lalu. Konsep ini merujuk pada konsep revolusi industri, terutama tentang pentingnya manusia sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam keberhasilan pembangunan di Indonesia khususnya pembangunan manusianya. SDM yang energik, unggul dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan, baik di bidang ekonomi maupun di bidang sosial dan lainnya. Manusia yang unggul merupakan kunci keberhasilan di era kompetisi yang sangat ketat saat ini, karena sudah tiadanya batas antar negara dalam interaksi hidup dan kehidupan manusia. Persaingan bebas antar negara lebih banyak menuntut keunggulan kompetitif, dimana faktor kualitas menjadi ukuran keunggulan olehnya itu, untuk memenangkan persaingan dan menangkap peluang yang ada, maka seharusnya kualitas SDM lebih menekankan pada penguasaan kompetensi yang terfokus pada suatu bidang tertentu tanpa mengabaikan wawasan dan pengetahuan secara interdisipliner, sehingga mampu meningkatkan daya saing tidak hanya di kanca Nasional tapi juga Internasional. Manusia Indonesia yang berkualitas

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Yayang (2022). Peran Pendidikan Dalam Pembentukan Jiwa Wirausaha: Pendidikan Kewirausahaan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 1. E-ISSN 2830-3709.
- BPS (2022). Statistik Pendidikan.
- Djojonegoro, Wardiman. (1990), "Pendekatan *Link and Match* dalam Pengembangan Universitas Unggulan. *Seminar Nasional Profesionalisme Perguruan Tinggi, Institut Teknologi Sepuluh Noverber*, Surabaya.
- Guru Honorer dan Guru Nondik di Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusasi*. Vol. 6. Hal. 10019-10025.
- Kemenristekdikti (2022). Laporan Kinerja Tahun 2021 Oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Meyer Bernard. (1998). Peluang Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Manufaktur. New York : UNIDO, hal 92.
- Nugraha A. R. Setianingsi Evi, Putri, Jaelani, Viichaully (2022). Problematika
- Republika. Co.id (diakses 12 maret 2024). Daerah yang Alokasikan 20 Persen APBD untuk Pendidikan Bisa Dihitung Jari. <https://republika.co.id/berita/pendidikan/education/17/03/07/omfagx365-%20daerah-yang-alokasikan-20-persen-apbd-untuk-pendidikan-bisa-dihitung-jari>
- Supriatna, Tjahya (2000). Strategi Pembangunan dan Kemiskinan. Cetakan pertama. Diterbitkan PT. Rineke Cipta. Jakarta.
- Todaro, Michael P. dan Smith, Stephen (2004). Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga : Penerbit ; Erlangga. Jakarta.
- Tribunnews.com (diakses 12 maret 2024). Alokasi Dana Pendidikan Dari APBD masih rendah <https://www.tribunnews.com/nasional/2017/04/24/men-dikbud-muhadjir-alokasi-dana-pendidikan-dari-apbd-masih-rendah>

UNDP. (diakses 12 maret 2024). Human Development Reports.  
Retrieved from [www.undp.org:  
http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/IDN#](http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/IDN#)

## TENTANG PENULIS



**Dr. Andi Malanti K. Paerah, S.IP., M.Si.** Lahir di Provinsi Sulawesi Tengah, Kabupaten Buol, Kecamatan Paleleh, Desa Kwalabesar pada tanggal 27 Agustus 1986 dari ayah bernama Kahar Paerah dan Ibu Lapipa Ambo Paerah.

Pendidikan terakhir Strata Tiga (S3) pada Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Sekolah PascaSarjana Universitas Airlangga. Menyelesaikan Program Doktor dalam kurun waktu 2 tahun 8 bulan dengan IPK 3,86. Menikah dengan istri Srisilawati ABD. Samad, S.Pd yang berprofesi sebagai guru Sekolah Dasar. Saat ini bekerja sebagai dosen tetap di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo yaitu Universitas Gorontalo sejak 2019 sampai sekarang, dan menjabat sebagai Kepala Divisi Kerjasama Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo.



# BAB 5 | PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENGEMBANGAN DIRI

Mardatillah

## A. Pendahuluan

Setiap manusia memiliki kekurangan dan kelebihan. Namun terkadang lebih mudah fokus pada kekurangan diri sendiri dan lebih banyak melihat orang lain sebagai seseorang yang lebih baik, sempurna dan tanpa cacat, padahal setiap manusia pasti memiliki kekurangan namun bisa jadi kekurangannya tertutupi oleh semua kelebihannya. Hal ini yang harusnya menjadi fokus dari pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan kualitas diri manusia merupakan proses pengembangan keahlian yang dapat meningkatkan kinerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Nadler & Nadler (1989) maupun Gilley dan Egglund dalam bukunya *Sofa, F* (2003:81) bahwa pengembangan sumber daya adalah bagian dari suatu pembelajaran yang terukur dan sistematis yang diberikan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu dalam pertumbuhan personal. Dan hal hampir serupa yang disampaikan oleh Swanson (2009) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sesuatu yang kompleks dan sangat komprehensif yang dilakukan dalam hubungan manusia termasuk di dalamnya interaksi manusia.

Penjelasan di atas menjelaskan secara jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia menjadi sebuah kebutuhan untuk mendukung seseorang untuk tampil secara

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Nur (2016). Pengembangan Dosen di Lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Amal Ilmiah Yapis Wamena Kabupaten Jayawijaya, Ji@P Vol. 3 No. 2 Agustus – Desember hal 93-100
- Allahloo, C., Sharp (2005) *Towards Understanding The Impeders Of Strategy Implementation In Higher Education (HE), Quality Assurance In Education*. Vol. 13. No. 2. pp. 132-147
- Mahapatro, Bibhuti,B. 2010, *Human Resource Management*. New Age International (P) Ltd., Publishers, New Delhi
- Mardatillah, (2015) *Pengembangan Diri*. AAB Press. Balikpapan. Edisi 3
- Mardatillah, (2020). Pengembangan Diri Dosen. *Psikostudia: Jurnal Ilmiah Psikologi*, (9) 3.
- Mardatillah, (2020). Phenomena Fraud In Government. *Journal Applied Manajemen.*, (18),2
- Mardatillah, (2021). Aktualisasi Diri Dosen Perempuan. *Psikoborneo. Jurnal Ilmiah Psikologi*, (9) 2
- Mclean, Gary.N. & Mclean, Laird. 2001. If we cant define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International* 4(3),313-326
- Rusydiana, I 2022. *Kepemimpinan Wanita dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Manajemen Pengasuhan di P.P. Al-Mawaddah 2 Blitar*. Tesis. IAIN Kediri
- Sofo, Francesco. 2003. *Human Resource Development*. Robert Coco Publisher. Canberra
- Suparno, Paul. 2005. *Filsafat Konstruktivisme dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Swanson, Richard, A & Elwood F, Holton. 2011. *Foundations of Human Resource Development*. Second Edition. Berret-Koehler Publishers, Inc. San Fransisco

## TENTANG PENULIS



**Dr Mardatillah, S.Psi, M.Si., M.S.I., CIQnR., CIQaR** dilahirkan di Balikpapan tanggal 27 Agustus 1977 menamatkan kuliah terakhirnya di Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga tahun 2020 pada program doctoral Pengembangan Sumber Daya Manusia setelah sebelumnya menempuh di Magister Studi Islam, program studi ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia tahun 2012 dan Magister Sains Psikologi, program pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada di tahun 2004 serta pernah menempuh di program sarjana S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang tahun 2000.

Aktivitas sehari-hari sebagai dosen STIE Madani sejak tahun 2004 yang sebelumnya di Akademi Akuntansi Balikpapan. Pernah mengajar di beberapa kampus seperti Asmi Airlangga Balikpapan, Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman, Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman. Sertifikasi yang dimiliki sebagai penunjang sebagai dosen adalah sertifikasi dosen ekonomi Islam tahun 2016, sertifikasi Peneliti (Ahli) Kuantitatif Internasional, sertifikasi Peneliti (Ahli) Kualitatif Internasional Bersertifikat dan Asesor Kompetensi sejak tahun 2021.

Aktivitas organisasi yang dijalankan saat ini adalah sebagai Bendahara APTISI Kaltim sejak tahun 2021, Bendahara Kagama Balikpapan sejak tahun 2019, Bendahara Asosiasi Psikologi Islam Wilayah Kaltim sejak tahun 2020, Ketua IKA Unair PW Kaltim sejak tahun 2022, anggota bidang penelitian, publikasi dan haki Asosiasi Dosen Metodologi Penelitian Se-Indonesia sejak tahun 2021, dan beberapa kegiatan sosial lainnya diikuti. Aktif juga dibidang penelitian dan riset ilmiah baik sebagai konsultan maupun peneliti. Penulis buku dengan judul "Pengembangan Diri tahun 2007" bersama-sama alumni dan mahasiswa S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga tahun 2022 dengan judul

"Pengembangan Sumber Daya Manusia ditinjau dari berbagai Perspektif".

# BAB 6

## PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Saputra Adiwijaya, S.Sos., M.Si.

### A. Pendahuluan

Dibalik proses pembangunan yang bermakna luas jika ditelaah lebih jauh ternyata bisa memberikan efek yang buruk bagi kalangan yang dianggap memiliki ketidakberdayaan. Semakin massif pembangunan ternyata menimbulkan banyak golongan yang seolah-olah terpinggirkan atau dengan kata lain mengalami kerentanan, beberapa karya klasik maupun kontemporer melihat sisi kaum miskin yang menjadi fokusnya, namun dalam beberapa kesempatan juga menyertakan kaum yang mengalami kerentanan tersebut adalah komunitas adat di pedalaman, kelompok perempuan, hingga mereka yang aksesnya terbatas dari bidang kesehatan misalnya para penyandang cacat atau pun mereka yang mempunyai penyakit serius yang hingga saat ini belum ditemukan obatnya. Menurut Suharto (2014) ketidakberdayaan ini mengakibatkan mereka lemah dalam posisi tawar di hadapan warga masyarakat lainnya. Kondisi lemah ini bisa dilihat secara internal bahwa hal itu berdasarkan atas dasar persepsi mereka sendiri atau secara eksternal bahwa mereka mengalami ketertindasan oleh struktur sosial yang tidak adil. Lebih lanjut pembagian kelompok lemah dan ketidakberdayaan ini meliputi :

1. Kelompok secara struktural, baik lemah secara kelas, gender, maupun etnis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Soebiato, Poerwoko. 2015. Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik. Alfabeta. Bandung.
2000. Development as Freedom. Oxford University Press. New Delhi.
- Buku Merah Thalasemia. 2007. Buku Panduan Thalasemia. POPTI Kota Surabaya.
- Chakraborty, A.K. 2002. Development Of Predictive Model For Optimum Blast Design In Mine Roadways In Tunnels Under Various Rock Mass Conditions. PhD Thesis, Indian School of Mines, Dhanbad, India.
- Executive Excellence Publishing.
- Hampshire (UK).
- Handbook. Kogan Page Limited. London.
- Hargreaves, Pat and Jarvis, Peter. 2000. The Human Resources Development.
- Ife, J. dan Tesoriero, F. 2006. Community Development: Community-Based Alternatives in an Age of Globalization. Edisi Ketiga. Pearson Education Australia. Terjemahan Sastrawan.
- Indarti, Sri Henny.2017. PEMBANGUNAN INDONESIA DALAM PANDANGAN MARTYA SEN. IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration Volume 3 | Nomor 1 | Juni 2017.
- Information Age Publishing. Connecticut.
- Mardikanto, Totok. 2010. Konsep-konsep Pemberdayaan Masyarakat. Fakultas Pertanian UNS-UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press). Surakarta.
- Parson,Ruth J.,James D.Jorgensen dan Santos H. Hernandez. 1994. The Integration of Social Work Practice. Brooks/Cole. California

- Payne, Malcolm. 1997. *Modern Social Work Theory*. Basingstoke, MacMillan.
- Quigley, M., 1993, "A Culture of Synergy", *Executive Excellence*, Vol II, No. 10, Utah:
- Ranis and Stewart.. 2000. *Economic Growth and Human Development*. *Jurnal World Development*. Vol, 28. No.2.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sen, Amartya K. 1999. *Development as Freedom*. Alfred A. Knopf, Inc. New York
- Sims, Ronald R. 2006. *Human Resource Development. : Today and Tomorrow*.
- Subejo dan Supriyanto. 2004. *Metodologi Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat*, Short Paper pada Kuliah Intensif Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan, Study On Rural Empowerment (SOREM)-Dewan Mahasiswa Fakultas Pertanian UGM tanggal 16 Mei 2004.
- Suharto, Edi. 2009. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Suharto, Edi. 2014. *Membangun Masyarakat-Memberdayakan Rakyat (Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan pekerjaan Sosial)*. PT.Refika Aditama. Bandung.
- Sukri, Ahmad. 2016. *Mengenal, Mendampingi, dan Merawat Thalassemia*. Bee Media Pustaka. Jakarta.
- Sumodiningrat, Gunawan. 1999. *Pemberdayaan Masyarakat dan Jaring Pengaman Sosial*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Swanson, Richard A . & Holton III, Elwood F . 2001. *Foundations of Human Resource Development*. Berret-Koehler Publisher. San Fransisco.
- UNDP. (1990). *Human Development Report 1990*. Oxford University Press. New York. Roemintoyo. 2013. *Manajemen*

Kultur Sekolah (Konsep, Operasional, dan Temuan-Temuan Penelitian).  
<https://jurnal.uns.ac.id/jptk/article/view/12624/10744>.  
Vol. VI No.2.

Wahidayat, I. 2009. *Thalasemia dan Permasalahannya di Indonesia*. Naskah Lengkap KONIKA XI. IDAI. Jakarta.

Wahidayat, I. 2009. *Thalasemia dan Permasalahannya di Indonesia*. Naskah Lengkap KONIKA XI. IDAI. Jakarta.

Yusuf, Adie E dan Suwarno. 2014. *Pengembangan SDM*. Universitas Terbuka. Banten.



## TENTANG PENULIS



### **Dr. Saputra Adiwijaya, S.Sos., M.Si.**

Seorang penulis dan dosen tetap Prodi Sosiologi pada Universitas Palangka Raya (UPR). Jenjang pendidikan S1 ditempuh pada Universitas Lambung Mangkurat (ULM) dan lulus pada tahun 2001. Sedangkan S2 ditempuh pada Universitas Airlangga Surabaya dan lulus pada tahun 2005. Untuk jenjang S3 juga pada Universitas Airlangga Surabaya dan lulus pada tahun 2018. Penulis lahir pada tanggal 16 Juli 1979 di Palangka Raya, Selain aktif mengajar juga aktif sebagai Pembina UKM SKKT Bahalap Universitas Palangka Raya dengan focus pada pelestarian budaya lokal (Dayak). Selain itu juga sebagai *owner* Borneo Queen Community (Instagram) sebagai wadah dalam sisi praktisi sebagai wirausaha. Karya tulisnya bisa di lihat di Google Scholar ; Saputra Adiwijaya, selain itu juga aktif di riset dengan lembaga CESS (*Centre for Empowerment and Social Studies*) kajian *social mapping* bersama PLTU Nusantara Power (Kabupaten Pulang Pisau), PT. Indomoro Andesit dan PT. Adaro Minerals Indonesia (Kabupaten Murung Raya), PT. SKS Listrik Kalimantan (Kabupaten Gunung Mas), juga pernah terlibat dalam kegiatan riset bersama WWF dalam kajian Kawasan Hidrologis Gambut (KHG) di Taman Nasional Sebangau. Selain itu juga aktif dalam kajian gender, lingkungan serta kewirausahaan. Saat ini aktif juga dalam kegiatan komunitas yang berkenaan dengan riset dengan nama *Sabagus Team* bersama mahasiswa dan juga kolega ; M. Arif Rafsanjani, Ida Bagus Suryanatha (UGM alumni), dan Yorgen K. Nahan (Sekjur Sosiologi UPR) dan seluruh dosen pada Prodi Sosiologi UPR. Beberapa karya buku (book chapter) yang sudah terbit di tahun 2024 ; *Green Economy (Teori, Konsep, Gagasan Penerapan Perekonomian Hijau Berbagai Bidang Di Masa Depan)*, *Metodologi dan Teknik Penulisan Ilmiah*, *Buku Ajar Kewirausahaan*, *Buku Ajar Pengantar Sosiologi*, dan akan segera terbit *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif* dengan penerbit SonPedia Publishing.

**Pengalaman Penelitian (5 tahun terakhir: 2019-2023)**

2022 Anggota dalam Tim Penelitian “Research Scalling Jurisdictional Approaches In The Indonesia Palm Oil Sector di Kabupaten Pulang Pisau dan Kabupaten Kutai Kertanegara”. Dibiayai oleh CIFOR-INCRAP.

Anggota dalam Tim Penelitian “Kajian Dampak Pemulihan Gambut di Sebangau (Social Baseline)”. Dibiayai oleh WWF Indonesia - Kalimantan Tengah.

2019 Ketua dalam Tim Penelitian “Potensi Stunting di Kecamatan Pahandut kota Palangka Raya”. Dibiayai oleh LPPM Universitas Palangka Raya.

# BAB 7

## TEKNOLOGI DIGITAL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG KESEHATAN

Dr. Niko Azhari Hidayat dr., SpBTKV,  
SubspVE(K),FIATCVS

### A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan segala potensi yang dimiliki manusia, yaitu daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka memenuhi keinginannya sendiri maupun untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Meningkatkan kualitas SDM merupakan suatu investasi jangka panjang. Hal ini dikarenakan setiap individu yang mendapat kesempatan untuk bisa menempuh jalur pendidikan tidak menjadikan dirinya berkualitas, namun masih diperlukan proses dalam dunia kerja agar individu tersebut dapat menjadi lebih ahli atau berkualitas (Siregar, 2015)

Teknologi komunikasi, informasi, dan media berkontribusi besar dalam perubahan gaya hidup masyarakat, khususnya dalam hal berkomunikasi dan pencarian informasi. Penggunaan internet yang *booming* pada awal milenium ketiga juga memungkinkan setiap individu untuk dapat saling berkomunikasi jarak jauh melalui fasilitas surel, media sosial, dan juga layanan perpesanan. Selain itu, telepon genggam yang sebelumnya hanya berfungsi untuk melakukan panggilan telepon kini berkembang menjadi perangkat komputer mini (*smartphone*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2018). Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Cogin, J. A., Nguyen, J. L., Lee, I. (2016). Controlling healthcare professionals: how human resource management influences job attitudes and operational efficiency. *Hum Resour Health*, 4(1), 55.
- Fenech, R., Baguant, P., Ivanov, D. (2019) The Changing Role of Human Resource Management in an Era of Digital Transformation." *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(2), 166.
- Feroz, A.S., Khoja, A., Saleem, S. (2021). Equipping community health workers with digital tools for pandemic response in LMICs. *Arch Public Health*, 79(1).
- Ibrahim, S. (2018). The Digital Doctor: Hope, Hype and Harm at the Dawn of Medicine's Computer Age. *Malays Orthop J*, 12(2), 75.
- Kryisia, W. H., Marion, J. B., Lee. (2018). The Challenge For Nursing And Healthcare In The Digital Age.
- Lumi, A. (2020). The impact of Digitalisation on Human Resources Development. *PRIZREN Soc Sci J*, 4(3), 39-46.
- Masram, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75-80.
- Pilai, M. (2019). Role of Human Resources Management in Healthcare Organization: A Review. *International Journal of Health Sciences & Research*, 9(1).
- Siregar, R. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional.

Thite, M. (2020). Digital Human Resource Development: Where are we? Where should we go and how do we go there?. *Hum Resour Dev Int*, 1(1), 1-17.

## TENTANG PENULIS



**DR. Niko Azhari Hidayat ,dr.Sp.BTKV, SubsVE(K), FIATCVS**

Adalah Dosen senior Teknologi Kesehatan Digital di Fakultas Teknologi Maju & Multidisiplin (FTMM), Universitas Airlangga. Beliau alumni pendidikan Profesi Kedokteran di Universitas Udayana, Denpasar Bali, 2004. Juga Lulusan Program Studi Bedah Toraks Kardiak & Vaskular di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga, Surabaya pada 2013. Lanjut menempuh pendidikan Konsultan (*Fellowship*) Ilmu Bedah Vaskular & Endovaskular di *Universitair Medisch Centrum*, Utrecht, Belanda, 2014. Merupakan Pegawai Negeri Sipil dengan mengabdikan sebagai dokter Spesialis Bedah Toraks Kardiak & Vaskular di Rumah Sakit Universitas Airlangga sejak tahun 2010. Mengajar sebagai dosen blok elektif di bidang Kesehatan Digital di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga yang berasal dari FTMM UNAIR yang memiliki *Research Group Digital Health & Health Tourism*, juga *HRD in Healthcare & Services*. Pada 2022, beliau menamatkan studi doktoralnya diprogram studi pengembangan sumber daya manusia Sekolah Pasca Sarjana Universitas Airlangga, dengan kefokusannya pada Bidang Kesehatan. Di Universitas Airlangga beliau merupakan anggota Senat Akademik Universitas Airlangga periode 2019-2024. Beliau juga mengemban amanah sebagai Koordinator Kolaborasi & Internasionalisasi untuk Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dan Sekretaris *World University Association for Community Development (WUACD)*. Di dunia Industri yaitu di startup kesehatan digital, antara lain mendirikan platform Vaskular Indonesia, Varises Indonesia, AVshunt Indonesia, KakiDiabet Indonesia, Aorta Indonesia & Vascular Science Club, beliau adalah pendiri Vaskular Indonesia & Medical Tourism Indonesia, platform kesehatan digital yang sedang banyak diperbincangkan. Pada aspek Organisasi, jabatan beliau sebagai Sekretaris Jenderal Perhimpunan

Dokter Spesialis Bedah Toraks Kardiak & Vaskular (HBTkVI),  
Sekjend Asosiasi Healthtech Indonesia (AHI) & Dewan Penasehat  
Asosiasi Telemedisin Indonesia (ATENSI). Portofolio digital beliau  
dapat disimak di [www.nikoazharidayat.com](http://www.nikoazharidayat.com).

# BAB 8

## POTRET PERKEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN ORGANISASI

Dr. Dyah Pikanthi Diwanti, SE, MM.

### A. Pendahuluan

Organisasi harus mampu merespon sejumlah peristiwa yang disebabkan oleh perubahan kekuatan lingkungan yang mempengaruhinya. Karena sebagian besar perubahan melibatkan manusia dan akan mempengaruhi manusia, perubahan ini berimplikasi pada manajemen SDM dan menimbulkan masalah signifikan bagi yang terkait dengan SDM. Kelangsungan suatu organisasi dipengaruhi oleh independensi. Kemandirian salah satunya melalui kegiatan kewirausahaan yang dilakukan oleh individu baik secara kelompok maupun kolektif sebagai suatu lembaga (organisasi). Usaha berusaha dalam kelompok/organisasi ditujukan untuk membantu penyediaan dana secara mandiri oleh individu-individu dalam organisasi.

Menurut Savira (2017), kewirausahaan dalam suatu organisasi penting untuk memberikan modal dasar bagi wirausahawan yang bekerja menggunakan ide dan kreativitas dalam operasi kewirausahaan organisasi. Dari segi kewiraswastaan organisasi, hal ini akan sangat mendukung organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Konsekuensinya, aktualisasi masyarakat yang mandiri akan mampu menghimpun sumber daya produksi dan menatanya dalam suatu kegiatan yang disebut kewirausahaan. Kewirausahaan



## DAFTAR PUSTAKA

- Abimbola, O. H. and Agboola, G. M. (2011). Environmental Factors and Entrepreneurship Development in Nigeria. *Journal of Sustainable Development in Africa* 13 (4).
- Ahmad, SZ (2011), "Bukti karakteristik pengusaha perempuan di Kerajaan Arab Saudi: penyelidikan empiris", *International Journal of Gender dan Kewirausahaan*, Vol. 3 No. 2, pp. 123-143
- Biruta, Skantane,I &Dzelme,J (2015), Harapan di Ketrampilan ,pengetahuan dan sikap, [https// Doi.org/10.5755](https://doi.org/10.5755)
- Burglemann, RA (1983). "Desain untuk Kewirausahaan Perusahaan". *California Management Review*, 26 (1), 154-166.
- Carter, S. (1999). *manajemen Renaissance. Kelahiran kembali energi dan inovasi dalam masyarakat dan organisasi*. London: Kogan Page.
- Clarke, L. (2002), *schimbării Managementul. Ghid practic privind producerea, menținerea și controlul schimbării INTR-o Firma sau organizație*, Editura Teora, București
- Covin, JG & Slevin, DP (1991). "Sebuah model konseptual kewirausahaan sebagai perilaku perusahaan". *Kewirausahaan: Teori & Praktek*, 16 (1), 7-25.
- Covin, JG dan Miles, MP (1999). "Kewirausahaan Perusahaan dan mengejar keunggulan kompetitif". *Kewirausahaan Teori dan Praktek*, 23 (3), 47-64.
- Creswell, JW (1998), *Kualitatif penyelidikan dan penelitian desain: Memilih di antara lima tradisi*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Davidsson, P. (2003), *The domain penelitian kewirausahaan: beberapa saran*, IN, Katz, J. & Shepherd, S. (eds) (2003), *Kemajuan dalam kewirausahaan, munculnya perusahaan dan pertumbuhan*, Amsterdam, Vol. 6, hlm. 315-372.

- Dechant, K. dan Al Lamky, A. (2005), "Menuju pemahaman pengusaha Arab di Bahrain dan Oman", *Journal of Developmental Kewirausahaan*, Vol. 102, Agustus, pp. 123-140.
- Dirgantoro, C. (2001). *Manajemen Strategik : Konsep, Kasus, dan Implementasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Drucker, P. (2010), *Innovation and Entrepreneurship*, 2nd Edition. Butterworth-Heinemann
- Fox, Julie M., 2008, "kewirausahaan organisasi dan organisasi kinerja linkage di extension universitas
- Gnyawali, D., and Fogel, D. (1994). Environments for Entrepreneurship Development: Key Dimensions and Research Implications. *Entrepreneurship, Theory, and Practice* 18 (4): 43-62.
- Hisrich, R.D. and Peters, M.P. (1992). *Entrepreneurship: Starting, Developing and Managing New Enterprise* Second Edition, Homewood, Illinois: Irwin Publishing.
- Hisrich Robert D., Peters Michael P, (2002) "Kewirausahaan", Edisi Kelima. India.: McGraw-Hill.
- Hendricks, KB dan Singhal, VR (2003), "Pengaruh gangguan rantai pasokan pada pemegang saham kekayaan", *Jurnal Manajemen Operasi*, Vol. 21, pp. 501-22. Hitt, MA, Irlandia,
- Hjorth, D. dan Steyaert, C. 2003 Kewirausahaan luar (baru) ekonomi: kawasan kreatif dan patogenesis zona logis, di Steyaert, C dan Hjorth, D. (eds), *Gerakan baru di Kewirausahaan* (Cheltenham: Edward Elgar) pp 286-303.
- Hornsby, JS; Kuratko, D. & Zahra, SA (2002). "Managers` Tengah persepsi lingkungan internal untuk kewirausahaan perusahaan: menilai skala pengukuran". *Bisnis Mengawali*, 17 (2), 253-273
- Iman, I., dan Siswandi. (2009). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

- Jahanshahi, AA, Pitamber, BK, & Nawaser, K. (2010). Masalah dan Tantangan untuk Perempuan Pengusaha di Adegan global dengan Referensi Khusus untuk India. *Australia Jurnal Dasar dan Terapan Ilmu*, 4 ( 90), 4347-4356.
- Jahanshahi, AA, Nawaser, K., Paghaleh, MJ, & Khaksar, SMS (2011a). Peran kebijakan pemerintah dan pertumbuhan kewirausahaan di, usaha kecil & menengah mikro: Sebuah gambaran. *Australia Journal of Basic & Terapan*, 5 ( 6).
- Javadian. G. dan Singh. RP (2012), "Meneliti sukses pengusaha wanita Iran: sebuah studi eksplorasi", *Gender dalam Manajemen: An International Journal*, Vol. 27 No 3, pp. 148-164.
- Jennings, DF (1994). *Berbagai perspektif kewirausahaan*, Ohio, South Western Publishing.
- Jennings, DF & Lumpkin, JR (1989). "Secara fungsional pemodelan perusahaan kewirausahaan: analisis integratif empiris". *Jurnal Manajemen*, 15 (3), 485-511.
- Jones, C dan Matlay, H. 2011. "Memahami heterogenitas pendidikan kewirausahaan: melampaui Gartner " Pendidikan + Pelatihan, 53 ( 8/9), pp.692-703.
- Kanter, RM (1985). "Pengadaan inovasi dan pengembangan usaha di perusahaan yang didirikan". *Jurnal Bisnis Mengawali*, 1 (1), 47-61.
- Kuratko, DF, Montagno, RV dan Hornsby, JS (1990), "Mengembangkan kewirausahaan instrumen penilaian untuk lingkungan kewirausahaan perusahaan yang efektif", *Strategis Manajemen Journal*, Vol. 11, hlm. 49-58
- Lumpkin GT, Dess G.Georgy. 2001, *Linki dua dimensi orientasi kewirausahaan terhadap kinerja perusahaan: peran moderasi lingkungan dan kehidupan industri cycle*.Jornal dari bertualang bisnis, 429-451
- Mardikanto, T. (1993). *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.

- McLaurin, JR dan Kuchta, A. (2008), "Sebuah perbandingan pengusaha perempuan dari Polandia, Uni Emirat Arab dan Amerika Serikat", *Prosiding Sekutu Akademi*, Vol. 15, hlm. 179-184.
- Miller, D. (1983), "The berkorelasi kewirausahaan dalam tiga jenis perusahaan-perusahaan", *Pengelolaan Ilmu*, Vol. 29 No 7, pp. 770-92.
- Nielson, RP, Peters, MP dan Hisrich, RD (1985), "strategi Entrapreneurship untuk internal yang pasar: perusahaan, non-pro fit dan kasus instansi pemerintah", *Strategis Manajemen Journal*, Vol. 6, hlm. 181-9.
- Noersasongko, E. (2005). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kewirausahaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Usaha serta Keberhasilan Usaha pada Usaha Kecil Batik di Jawa Tengah*. [Disertasi]. Malang : Universitas Merdeka Malang.
- Organisasi Buruh Internasional (2014) .Women ' pengembangan s kewirausahaan. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/>
- Parker. SC (2010). intrapreneurship atau kewirausahaan. *Jurnal dari BusinessVenturing*.121-2.21.
- Pinchot, G. (1985), *Entrapreneuring*, Harper & Row, New York, NY.
- Pinchot, G. (1987), "Inovasi melalui intrapreneuring", *Manajemen penelitian*, Vol. 13 No 2
- Pittawatt, I. & Thorpe, r. (2012) "Sebuah kerangka kerja untuk pembelajaran kewirausahaan; penghargaan untuk Jason Cope." *kewirausahaan dan Pembangunan Daerah*, 24 (9-10), 837-859. 678
- RD, Camp, SM dan Sexton, DL (2001), "pengenalan editor tamu ke edisi khusus - kewirausahaan strategis: strategi kewirausahaan untuk penciptaan kekayaan", *Strategis Manajemen Journal*, Vol. 22 Nos 6/7, pp. 479-91.
- Robinson, S. (2001), "Pemeriksaan motif kewirausahaan dan pengaruh mereka di jalan perempuan pedesaan pemilik usaha kecil mengelola karyawan mereka", *Journal of*

- Developmental Kewirausahaan, Vol. 6 No. 2, pp. 151-167.
- Schumpeter, JA (1934), *Teori Pembangunan Ekonomi*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Ramirez, AR, R. Orejuela, dan GM Vargas. (2013). Perspektif baru untuk Kewirausahaan manajerial. *Kewirausahaan International dan Manajemen Journal*
- Shane, S. (2003), *Sebuah teori umum kewirausahaan, The Individu-Peluang Nexus*, Cheltenham: Edward Elgar
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000), Janji kewirausahaan sebagai bidang penelitian, *Academy of Management Review*, Vol. 25, hlm. 217-226.
- Stevenson, H. dan Jarillo, J. (1990), "Sebuah paradigma kewirausahaan: kewirausahaan pengelolaan", *Strategis Manajemen Journal*, Vol. 11, hlm. 17-27.
- Suryana, Y dan Bayu, K. (2011). *Kewirausahaan : Pendekatan Karakteristik Wirasuhawan Sukses*. Jakarta : Kencana
- Tangan, R., Ragatz, G., Petersen, K. dan Monczka, R. (1999), "Melibatkan pemasok dalam baru pengembangan produk", *California Management Review*, Vol. 42 No 1, pp. 59-82.
- Venkataraman, S. (2001), "Kewirausahaan sebagai lapangan penelitian: respon terhadap Zahra dan Dess Singh, dan Erickson", *Academy of Management Review*, Vol. 26, hlm. 13-17. (2010), "The psikologi sosial dari perilaku kewirausahaan", di Acs, ZJ dan Audretsch, DB (Eds), *Handbook of Entrepreneurship Penelitian*, Springer, New York, NY, pp. 359-86.
- Venkataraman, S. (1997), "The domain khas dari penelitian kewirausahaan", di Katz, J. (Ed.), *Kemajuan dalam Kewirausahaan, Emergence Firm dan Pertumbuhan*, Vol. 3, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 119-38.
- Whittington, R., Pettigrew, A., & Thomas, H. (2002). Kesimpulan: Melakukan lebih dalam strategi penelitian. Dalam A. Pettigrew, H. Thomas, & R. Whittington (Eds.), *Handbook*

strategi dan manajemen (pp. 475-488). Thousand Oaks, CA: Sage.

Wickham, Ph.A. (2001). kewirausahaan strategis. Pendekatan pengambilan keputusan untuk usaha baru penciptaan dan manajemen. Harlow / Englewood Cliffs, NJ: Financial Times / Prentice Hall

Women Review. (2012). Perempuan Kuasai Industri Rumahan. *Women Review* - Edisi 01, Tahun 01, Juli 2012

Zahra, SA, Irlandia, RD, Gutierrez, I. & Hitt, MA (2000), Privatisasi dan transformasi kewirausahaan: muncul isu dan agenda penelitian mendatang, *Academy of Management Review*, Vol. 23, hlm. 509-524.

Zhou Jiang dan Dong Soo Park. (2012). Karir pengambilan keputusan self-efficacy sebagai moderator dalam hubungan niat karir kewirausahaan dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan budaya, *Afrika Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 6 (30), pp. 8862-8872.

## TENTANG PENULIS



### **Dr. Dyah Pikanthi Diwanti, SE, MM.**

Lahir di Brebes, 16 Agustus 1980. Saat ini bekerja sebagai Dosen FAI UMY. Beliau menyelesaikan S1 di UMY pada tahun 2002. S2 di UMY pada tahun 2011.

Buku yang pernah diterbitkan :

1. Milenial Muslim untuk Transformasi Sosial (2021)
2. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen (2021)
3. Buku Teori dan Praktik Kewirausahaan (2022)
4. Buku Manajemen Pemasaran Syariah: Kajian Literasi Wisata Halal (2022)

# BAB 9

## KESENJANGAN KONTRADIKSI ESENSI KONSEP ANTARA KEPEMIMPINAN RESONANSI DAN KEPEMIMPINAN MELAYANI DI ANTARA ANTARGENERASI: DARI GENERASI BABY BOOMER, MILENIUM, Z, DAN ALFA

**Henoch Wilianto Hartono<sup>1\*</sup>**

### **A. Pendahuluan**

Dalam konteks pengembangan baik secara individual maupun organisasional di era revolusi industri 4.0 saat ini dalam mengarahkan dan mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Pemimpin memberikan arahan, menciptakan lingkungan yang menginspirasi, dan memotivasi anggota organisasi ke jalan yang benar. Konsep kepemimpinan sangat penting untuk berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sebuah organisasi (Al-Asfour & Lettau, 2014). Seorang pemimpin harus dapat merencanakan dan menetapkan tujuan yang jelas dan realistis untuk organisasinya, terlepas dari skala kecil atau besar (Rudolph, et al., 2018). Hal tersebut juga berlaku bahkan untuk organisasi perusahaan yang berbasis keluarga, dimana tujuan ini tidak boleh bertentangan dengan tujuan dan visi organisasi.

Pemimpin organisasi bertanggung jawab untuk menentukan tujuan dan menyampaikan tujuan tersebut kepada anggota organisasi lainnya (Khan, et al., 2015). Jika anggota organisasi menerima dan mempercayai visi ini, maka mereka akan berkomitmen dan membantu mencapainya. Pemimpin dapat membina pengikutnya dengan berbagi visi yang jelas dan mempengaruhi pikiran dan hati banyak orang, dimana pengikut ini dapat berupa bawahan, pegawai, tim, atau masyarakat



## DAFTAR PUSTAKA

- Aguas, M. J. (2019). Millennial and Generation Z's Perspectives on Leadership Effectiveness. *Emerging Leadership Journeys*, 13(1).
- Al-Asfour, A., & Lettau, L. (2014). Strategies for Leadership Styles for Multi-Generational Workforce. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 11(2), 58–69.
- Ali, R., & Kashif, M. (2020). The Role of Resonant Leadership, Workplace Friendship and Serving Culture in Predicting Organizational Commitment: the Mediating Role of Compassion at Work. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22(4), 799–819.
- Amah, O. E. (2019). Servant Leadership: A Solution to Leadership Challenges in Africa. In: *Globalisation and Leadership in Africa*. Palgrave Pivot, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-98764-4\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-98764-4_7)
- Amah, O. E. (2018). Determining the Antecedents and Outcomes of Servant Leadership. *Journal of General Management*, 43(3), 126–138.
- Apaydin, C., & Kaya, F. (2020). An Analysis of the Preschool Teachers' Views on Alpha Generation. *European Journal of Education Studies*, 6(11), 123–146.
- Bako, M. (2018). Different Leadership Style Choices, Different Generations. *Prizren Social Science Journal*, 2(2), 127–143.
- Bao, Y., Li, C., & Zhao, H. (2018). Servant Leadership and Engagement: A Dual Mediation Model. *Journal of Managerial Psychology*, 33(6), 406–417.
- Bateh, D. (2019). Leadership from Millennials to Generation Z Transformed. *Journal of Advanced Management Science*, 7(1), 11–14.
- Bawafaa, E., Wong, C. A., & Laschinger H. K. S. (2015). The Influence of Resonant Leadership on the Structural Empowerment and

- Job Satisfaction of Registered Nurses. *Journal of Research in Nursing*, 20(7), 610–622.
- Beck, C. D. (2014). Antecedents of Servant Leadership: A Mixed Methods Study. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21, 299–314.
- Bertsch, A., Saeed, M., Ondracek, J., Abdullah, A. B. M., Pizzo, J., Dahl, J., Scheschuk, S., Moore, W., & Youngren, D. (2022). Variation in Preferred Leadership Styles Across Generations. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 1–16.
- Bristow, J. (2016). The Making of ‘BoomerGEDDON’: The Construction of the Baby Boomer Generation as a Social Problem in Britain. *British Journal of Sociology*, 67(4), 575–591.
- Collinson, D. L. (2020). ‘Only Connect’: Exploring the Critical Dialectical Turn in Leadership Studies. *Organization Theory*, 1, 1–22.
- Demeke, G. W., Engen, M. L. V., & Markos, S. (2024). Servant Leadership in the Healthcare Literature: A Systematic Review. *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 1–14.
- Elliker, J. (2016). Understanding Ontological Conflict between Servant Leadership and Organizations. *Servant Leadership: Theory & Practice*, 3(2), 5–14.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132.
- Gaan, N., Malik, S., & Dagar, V. (2023). Cross-Level Effect of Resonant Leadership on Remote Engagement: A Moderated Mediation Analysis in the Unprecedented COVID-19 Crisis. *European Management Journal*, 1–11.
- Gaan, N., & Shin, Y. (2022). Multilevel Analysis of Resonant Leadership and Subordinate’s Work Performance during COVID-19: A Study of the Indian Software Industry. *Current Psychology*, 1–16.

- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here Comes Generation Z: Millennials as Managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499.
- Gentles, S. J., Charles, C., Nicholas, D. B., Ploeg, J., & McKibbin, K. A. (2016). Reviewing the Research Methods Literature: Principles and Strategies Illustrated by a Systematic Overview of Sampling in Qualitative Research. *Systematic Reviews* 5(172).
- Greenwood, J., Seshadri, A., & Vandenbroucke, G. (2005). The Baby Boom and Baby Bust. *American Economic Review*, 95(1), 183–207.
- Hassan, M., & Qureshi, A. (2019). Resonant Leadership at Workplace: How Emotional Intelligence Impacts Employees' Attitudes: A Cross-Sectional Study. *Pakistan Business Review*, 21(2), 237–253.
- Khan, M. S., Khan, I., Qureshi, Q. A., Ismail, H. M., Rauf, H., Latif, A., & Tahir, M. (2015). The Styles of Leadership: A Critical Review. *Public Policy and Administration Research*, 5(3), 87–92.
- Kjellstrom, S., Stalne, K., & Tornblom, O. (2020). Six Ways of Understanding Leadership Development: An Exploration of Increasing Complexity. *Leadership*, 16(4), 434–460.
- Langhof, J. G., & Guldenberg, S. (2020). Servant Leadership: A Systematic Literature Review Toward a Model of Antecedents and Outcomes. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 32–68.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., Cummings, G. G., & Grau, A. L. (2014). Resonant Leadership and Workplace Empowerment: The Value of Positive Organizational Cultures in Reducing Workplace Incivility. *Nursing Economics*, 32(1), 5–15.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant Leadership and Serving Culture: Influence on Individual and Unit Performance. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1434–1452.

- Lo, P., Allard, B., Wang, N., & Chiu, D. K. W. (2020). Servant Leadership Theory in Practice: North America's Leading Public Libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(1) 249–270.
- Mahapatra, G. P., Bhullar, N., & Gupta, P. (2022). Gen Z: An Emerging Phenomenon. *NHRD Network Journal*, 15(2), 246–256.
- Martin, G., & Roberts, S. (2021). Exploring Legacies of the Baby Boomers in The Twenty-First Century. *The Sociological Review*, 69(4), 727–742.
- McCrinkle, M., & Fell, A. (2020). *Understanding Generation Alpha*. Australia: McCrinkle Research Pty Ltd.
- Mittal, R., & Dorfman, P. W. (2016). Servant Leadership Across Cultures. *Journal of World Business*, 47, 555–570.
- Nagy A., & Kölcsey, A. (2017). Generation Alpha: Marketing or Science?. *Acta Educationis Generalis*, 7(1), 107–115.
- Parr, J. M., Teo, S., & Koziol-McLain, J. (2021). A Quest for Quality Care: Exploration of a Model of Leadership Relationships, Work Engagement, and Patient Outcomes. *Journal of Advanced Nursing*, 77(1), 207–220.
- Parris, D., & Peachey, J. W. (2013). A Systematic Literature Review of Servant Leadership Theory in Organizational Contexts. *Journal of Business Ethics*, 113(3), 377–393.
- Ramaswamy, M., Viswanathan, R., Kaniyarkuzhi, B. K., & Neeliyadath, S. (2023) The Moderating Role of Resonant Leadership and Workplace Spirituality on The Relationship between Psychological Distress and Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(4), 855–877
- Ramirez-Hererro, V., Ortiz-de-Urbina-Criado, M., & Medina-Merodio, J.-A. (2024). Intergenerational Leadership: A Leadership Style Proposal for Managing Diversity and New Technologies. *System*, 12(2), 50–68.

- Reis, T. A. D. (2018). Study on the Alpha Generation and the Reflections of Its Behavior in the Organizational Environment. *Quest Journals Journal of Research in Humanities and Social Science*, 6(1), 9–19.
- Rosenhead, J., Franco, L. A., Grint, K., & Friedland, B. (2019). Complexity Theory and Leadership Practice: A Review, A Critique, and Some Recommendations. *The Leadership Quarterly*, 30(5).
- Ruben, B. D., & Gigliotti, R. A. (2021). Explaining Incongruities Between Leadership Theory and Practice: Integrating Theories of Resonance, Communication and Systems. *Leadership & Organization Development*, 42(6), 942–957.
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Costanza, D. P., & Zacher, H. (2021). Generations and Generational Differences: Debunking Myths in Organizational Science and Practice and Paving New Paths Forward. *Journal of business and psychology*, 36(6), 945–967.
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Leadership and Generations at Work: A Critical Review. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 44–57.
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5–18.
- Stein, A. M. C., Bell, C. M., & Yan, A. (2020). Does “the Servant as Leader” Translate into Chinese?: A Cross-Cultural Meta-Analysis of Servant Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 315–329.
- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Taylor, L., & Hattingh, S. J. (2019). Reading in Minecraft: A Generation Alpha Case Study. *TEACH: Journal of Christian Education*, 13(1), 29–36.

- Tidhar, L. (2023). Management and Leadership for Generation Z in an Era of Changing Employee Commitment. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 27, 462–470.
- Tootell, H., Freeman, M., & Freeman, A. (2014). Generation Alpha at the Intersection of Technology, Play and Motivation. *IEEE*, 82–90.
- Turk, V. (2017). *Understanding Generation Alpha*. UK: Hotwire Consulting.
- Valenti, A. (2019). Leadership Preferences of the Millennial Generation. *Journal of Business Diversity*, 19(1), 75–84.
- Yang, J., Ma, C., Gu, J., & Liu, H. (2019). Linking Servant Leadership to Employee Creativity: The Roles of Team Identification and Collectivism. *Chinese Management Studies*, 25(3), 215–233.
- Zhao, C., Liu, Y., & Gao, Z. (2016). An Identification Perspective of Servant Leadership's Effects. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 898–913.
- Ziatdinov, R., & Cilliers, J. (2021). Generation Alpha: Understanding the Next Cohort of University Students. *European Journal of Contemporary Education*, 10(3), 783–789.

## TENTANG PENULIS



### **Henoeh Wilianto Hartono**

Merintis dan menggembalakan jemaat di GBI Maranatha Surabaya sejak 19 Juni 1994 hingga saat ini. Aktif melayani sebagai dosen sekolah Alkitab. GBI Maranatha Surabaya GEMBALA SIDANG - PDT

(Juni 1994 - Sekarang)

Dosen Sekolah Tinggi Alkitab Surabaya (STAS) (1982 - 1989)

Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya Sarjana Statistik (Ir.) (1992 - 1993)

Master Of Art In Chistian Ministry (M.A) (2013 - 2015)

Sekolah Tinggi Theologia Parakletos Surabaya Magister Theologia (M.Th.) (2016-2022)

Program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas

Airlangga (2016 - 2022)

Church Of GOD School Of Theologia Cleveland, TN. USA

Badan Musyawarah Antar Gereja (BAMAG)

KETUA BIDANG 3

Sosial / Pelayanan Masyarakat Budaya, Kesehatan dan Infokom / Multimedia

## 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 : EC00202437760, 14 Mei 2024

**Pencipta**  
Nama : **Mochammad Isa Anshori, Dr. H. Gozali, Drs, MM dkk**  
Alamat : **Jl. Kadinding Tengah Sekolahan VC /34 Surabaya 60129, Kenjeran, Surabaya, Jawa Timur, 60129**  
Kewarganegaraan : **Indonesia**

**Pemegang Hak Cipta**  
Nama : **Mochammad Isa Anshori, Dr. H. Gozali, Drs, MM dkk**  
Alamat : **Jl. Kadinding Tengah Sekolahan VC /34 Surabaya 60129, Kenjeran, Surabaya, Jawa Timur, 60129**  
Kewarganegaraan : **Indonesia**  
Jenis Ciptaan : **Buku**  
Judul Ciptaan : **Multispektrum Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Indonesia**  
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : **29 April 2024, 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 : **000613116**

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 JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

u.b.  
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

IGNATIUS M.T. SILALAH  
NIP. 196812301996031001

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