

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)

M. Guffar Harahap
Adrian Radiansyah
Nurdin
Adi Muhammad Nur Ihsan
Ferdinandus Sampe
Sinta Rusmalinda
Najihatul Faridy
Husni Ahmad Sirojudin
Muhammad Rafi Thoriq
Ahmad Maulidizen
Arif Marjuki
Rego Devila
Nensi Krisna Kirana
Mariani Alimuddin
Rizka Mukhlisiah

Editor : Muhamad Rizal Kurnia



PENGEMBANGAN SDM

**M. Guffar Harahap
Adrian Radiansyah
Nurdin**

**Adi Muhammad Nur Ihsan
Ferdinandus Sampe
Sinta Rusmalinda
Najihatul Faridy
Husni Ahmad Sirojudin
Muhammad Rafi Thoriq
Ahmad Maulidizen
Arif Marjuki
Rego Devila
Nensi Krisna Kirana
Mariani Alimuddin
Rizka Mukhlisiah**

PENGEMBANGAN SDM

Penulis:

M. Guffar Harahap
Adrian Radiansyah
Nurdin
Adi Muhammad Nur Ihsan
Ferdinandus Sampe
Sinta Rusmalinda
Najihatul Faridy
Husni Ahmad Sirojudin
Muhammad Rafi Thoriq
Ahmad Maulidizen
Arif Marjuki
Rego Devila
Nensi Krisna Kirana
Mariani Alimuddin
Rizka Mukhlisiah

Editor : **Muhamad Rizal Kurnia, M.E.**
Tata Letak : **Asep Nugraha, S.Hum**
Desain Cover : **Septimike Yourintan Mutiara, S.Gz.**
Ukuran : **UNESCO 15,5 x 23 cm**
Halaman : **ix, 204**
ISBN : **978-623-09-2626-6**
Terbit Pada : **Maret 2023**
Anggota IKAPI : **No. 073/BANTEN/2023**

Hak Cipta 2023 @ Sada Kurnia Pustaka dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA

Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang Banten

Email : sadapenerbit@gmail.com

Website : sadapenerbit.com & repository.sadapenerbit.com

Telpon/WA : +62 838 1281 8431

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan semesta alam. Atas limpahan dan keberkahan nikmat yang begitu banyak di berikan, sehingga tim penulis dapat menyelesaikan penulisan buku kolaborasi dengan judul **“Pengembangan SDM”** ditulis dengan penuh keinginan dari penulis-penulis terbaik dari berbagai pakar memberikan gagasan/ide untuk berkontribusi dan memberikan sumbangsih pada pengembangan SDM.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang untuk membantu karyawan perusahaan memperoleh keterampilan yang mereka butuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

Oleh karena itu penuh harapan, buku ini dapat menjadi bermanfaat. Serta dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebab bila kita telaah lebih mendalam ternyata keberadaan SDM dalam suatu lembaga perusahaan amat menentukan. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan mampu mendongkrak produktivitas, bila tidak dioperasikan oleh tangan-tangan terampil SDM dalam suatu perusahaan.

Semoga Bermanfaat.

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 HAKIKAT SUMBER DAYA MANUSIA	1
Pergertian Sumber Daya Manusia	1
Manusia sebagai Aset Organisasi	2
Fungsi Sumber Daya Manusia.....	4
Pendorong Pembentukan Integrasi	6
Evolusi Sumber Daya Manusia	8
Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
Daftar Pustaka.....	11
Profil Penulis	12
BAB 2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	13
Pendahuluan	13
Pergertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
Fungsi Dasar Manajemen.....	15
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
Dimensi Fenomena-fenomena Tren Perubahan.....	16
Karakteristik dalam Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	17
Elemen untuk Mencapai Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
Tujuan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
Tipe Bidang Utama Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia	19

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	20
Tantangan Kompetitif Organisasi yang melibatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Kedepan.....	24
Daftar Pustaka.....	25
Profil Penulis.....	27
BAB 3 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI.....	28
Pengertian Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia).....	29
Konsep Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)	29
Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	34
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi..	37
Manfaat Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) Berbasis Kompetensi.....	40
Daftar Pustaka.....	43
Profil Penulis.....	45
BAB 4 KOMITMEN ORGANISASI.....	46
Pengertian Komitmen Organisasi.....	46
Dimensi Komitmen Organisasi.....	48
Pentingnya Komitmen Organisasi	50
Menumbuhkan Komitmen Organisasi.....	52
Daftar Pustaka.....	56
Profil Penulis.....	58
BAB 5 VISI KEPEMIMPINAN SDM.....	59
Konsep Dasar Kepemimpinan dan Visi Kepemimpinan	59
Elemen-Elemen Penting Visi Kepemimpinan	62
Teori-teori Visi Kepemimpinan	63
Kepemimpinan SDM.....	64

Keterampilan Pemimpin SDM	66
Daftar Pustaka.....	68
Profil Penulis.....	71
BAB 6 GAYA DAN MODEL KEPEMIMPINAN	72
Kepemimpinan.....	72
Fungsi Kepemimpinan	72
Gaya Kepemimpinan	75
Model Kepemimpinan	78
Daftar Pustaka.....	81
Profil Penulis.....	82
BAB 7 PENINGKATAN KINERJA DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL.....	83
Peningkatan Kinerja	86
Keterampilan Manajerial.....	92
Daftar Pustaka.....	96
Profil Penulis.....	98
BAB 8 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	99
Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).....	99
Tahapan Perencanaan SDM	100
Fungsi dan Tujuan Perencanaan SDM	102
Pelaksanaan Proses Perencanaan SDM.....	102
Faktor- faktor yang Dapat Mempengaruhi Perencanaan SDM	104
Aspek -aspek dan Teknik Perencanaan Sumber Daya Manusia	105
Berbagai Tantangan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).....	107
Daftar Pustaka.....	109

Profil Penulis.....	110
BAB 9 REPOSITIONING DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA	
MANUSIA.....	111
Reposisi dan Transfigurasi.....	111
Transisi Lingkungan Bisnis.....	111
Faktor Utama Sebagai Pengaruh Reposisi dan Transfigurasi	
Fungsi Sumber Daya Manusia.....	112
<i>Repositioning</i> Peran Sumber Daya Manusia.....	115
Implikasi <i>Repositioning</i> Peran Sumber Daya Manusia.....	118
Transformasi dan Peran Baru Departemen Sumber Daya	
Manusia	118
Mengoptimalkan Peran Sumber Daya Manusia Menuju	
Keunggulan Bersaing.....	121
Daftar Pustaka.....	122
Profil Penulis.....	125
BAB 10 PENGEMBANGAN SDM MELALUI PROGRAM PELATIHAN	
.....	126
Pendahuluan	126
Pengertian Pelatihan.....	128
Tujuan & Manfaat Pelatihan	129
Jenis -Jenis Pelatihan.....	130
Kriteria Pelatihan Efektif.....	132
Strategi Pelatihan Efektif	133
Tahapan Pelatihan Efektif.....	134
Tolok Ukur Keberhasilan Pelatihan Efektif.....	136
Daftar Pustaka.....	136
Profil Penulis.....	139

BAB 11 COMPETITIVE ADVANTAGE ORGANISASI MELALUI PENGEMBANGAN SDM	140
Pendahuluan	140
Peranan, Manfaat SDM dalam Lembaga Pendidikan	141
Menemukan <i>Sustained Competitive Advantage</i>	144
Menciptakan Kelangkaan Nilai.....	145
Karakteristik SDM yang Sulit di Imitasi.....	146
Menghasilkan Efektivitas Pengorganisasian Kependidikan ...	146
Implementasi SDM terhadap Kinerja Organisasi	147
Daftar Pustaka.....	150
Profil Penulis.....	152
BAB 12 EVALUASI PENGEMBANGAN SDM	153
Pendahuluan	153
Pengertian Evaluasi	156
Pengertian Pengembangan SDM	157
Pengertian SDM Menurut Ahli.....	158
Evaluasi Pengembangan SDM.....	163
Kesimpulan.....	168
Daftar Pustaka.....	169
Profil Penulis.....	171
BAB 13 AKUNTABILITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)	172
Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	172
Akuntabilitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). 175	
Kesimpulan.....	178
Daftar Pustaka.....	180
Profil Penulis.....	181
BAB 14 PROMOSI DAN PERKEMBANGAN KARIER	182

Pengertian Promosi	183
Tujuan Promosi	184
Jenis-jenis Promosi	184
Pengertian Karier.....	185
Tujuan Karier.....	186
Pengertian Pengembangan Karier.....	186
Model Pengembangan Karier.....	187
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier	188
Tujuan Pengembangan Karier.....	189
Manfaat Pengembangan Karier.....	189
Daftar Pustaka.....	190
Profil Penulis.....	192
BAB 15 AUDIT DAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA.....	193
Pendahuluan	193
Pengertian Riset Sumber Daya Manusia.....	193
Manfaat Riset Sumber Daya Manusia.....	194
Proses Riset Sumber Daya Manusia.....	194
Pengertian Audit sumber Daya Manusia	196
Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	197
Manfaat Audit Sumber daya Manusia	198
Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia.....	199
Pemeriksaan Audit Sumber Daya Manusia	201
Faktor-faktor yang di Audit	201
Daftar Pustaka.....	203
Profil Penulis.....	204

BAB 1 HAKIKAT SUMBER DAYA MANUSIA

M. Guffar Harahap, S.E., M.E.

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Pengertian Sumber Daya Manusia

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah kemampuan setiap orang untuk mencapai sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kemampuan berpikir seseorang dan kekuatan fisiknya. Perilaku mereka dipengaruhi oleh lingkungan mereka, asuhan mereka, dan pekerjaan mereka karena mereka ingin bahagia.

Satu-satunya sumber daya dengan akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas adalah sumber daya manusia. Contohnya adalah tanggung jawab yang dipikul setiap individu terhadap lingkungan, yang tidak dapat dipisahkan dari sikap pembangunan dan kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk mengembangkan lingkungan secara berkelanjutan, menghidupi masyarakat, dan meningkatkan kesejahteraannya. Sumber daya manusia biasanya membantu organisasi menjadi lebih kompetitif dan mencapai tujuannya dengan meningkatkan produktivitas.

Mengenai konsep sumber daya manusia, Hadari Nawawi mengatakan bahwa (Nawawi, 2011):

1. Sumber daya manusia (SDM), personalia, tenaga kerja, tenaga kerja, atau karyawan adalah semua istilah untuk orang yang bekerja di lingkungan organisasi.
2. Potensi manusia disebut sebagai kekuatan pendorong di balik tujuan organisasi dalam sumber daya manusia.
3. Sumber daya manusia merupakan aset potensial dan berfungsi sebagai modal non material atau non finansial dalam suatu

Daftar Pustaka

- Ahmad, M. (2011). *Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM*.
12.https://www.academia.edu/17594401/Peran_Strategis_Manajer_Dalam_Manajemen_SDM?source=swp_share
- Fitriani, Z. R. (2022). *Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen*. 4(2), 75–88.
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik>
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
<https://doi.org/https://doi.org/10.58883/tsaqofah.v4i2.84>
- Rustan. (2019). *Pusaran Pembangunan Ekonomi*. Makassar: CV Sah Media.
- Safarida, N., & Siregar, S. (2020). Manusia sebagai Aset atau Biaya? Pengungkapan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 72–81.
<https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/AKSES/article/view/3780>
- Uyun, N. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Yusuf, M. (2016). *Peningkatan SDM Yang Handal*. Banjarmasin: Dosen ULM.

PROFIL PENULIS



M. Guffar Harahap, S.E., M.E.

Penulis dilahirkan di desa sei sembilang pada tanggal 11 Mei 1993. Saat ini penulis aktif sebagai dosen prodi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Pendidikan S1 nya ditempuh di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sumatera Utara, jurusan Ekonomi Syariah. S2-nya ditempuh di Pascasarjana UIN Sumatera Utara, Medan Program Ekonomi Syariah.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Ekonomi Manajemen Syariah. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: medanguffar@gmail.com

BAB 2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Adrian Radiansyah, S.E., M.M.
STIE Pertiba Pangkalpinang

Pendahuluan

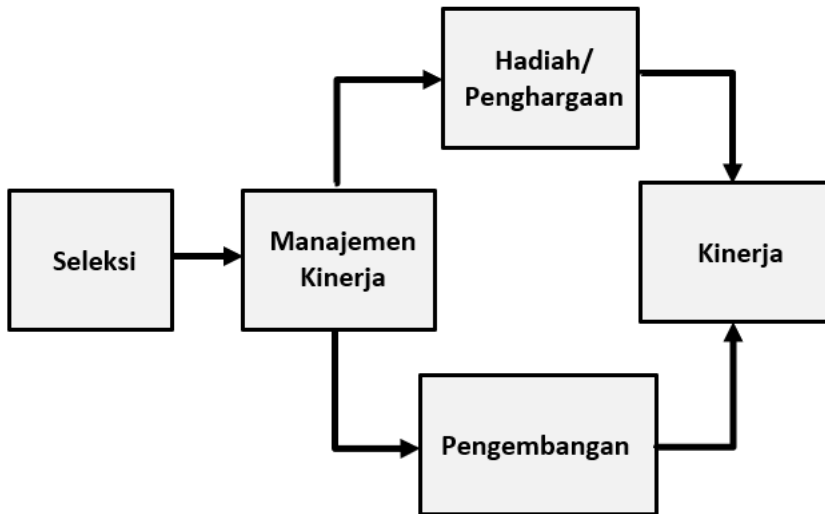
Dalam perjalanan dari Revolusi Industri 4.0 menuju Era *Society* 5.0 sampai saat ini, pentingnya elemen profesionalisme pada sumber daya manusia guna kesuksesan setiap organisasi. Aktivitas tersebut dibutuhkan dengan derajat kecanggihan baru. Walaupun demikian bahasa personalia dan manajemen sumber daya manusia selalu dipakai secara silih berganti, bahwasanya konotasi tersebut dalam aspek aktivitas yang jauh berbeda. Peran Sumber Daya Manusia dalam proses ini adalah menentukan cara terbaik untuk menyelaraskan orang-orang dalam organisasi sehingga mereka paling mampu untuk membantu pencapaian organisasi tujuan-tujuan itu.

Bertumbuhnya regulasi pada hampir setiap organisasi yang modern dicirikan dengan hubungan yang terus berubah terhadap faktor lingkungan dan sumber daya manusia. Mengenai faktor lingkungan, ditemukan pergeseran pelaksanaan operasional dari struktur organisasi, jaringan tata kelola bekerja, kebiasaan yang berlaku serta ekonomi, politik dan juga sosial dimana organisasi tersebut berada. Pun demikian adanya faktor perubahan sumber daya manusia, individu yang beraktivitas sehari-hari diikuti kreativitas yang baru, ide baru dan berdasarkan pengalaman, dilain pihak karyawan yang tersedia juga selalu berubah dalam hal ide baru, sikap perilaku dan bahkan nilai-nilai norma yang berlaku.

Manajemen Sumber Daya Manusia

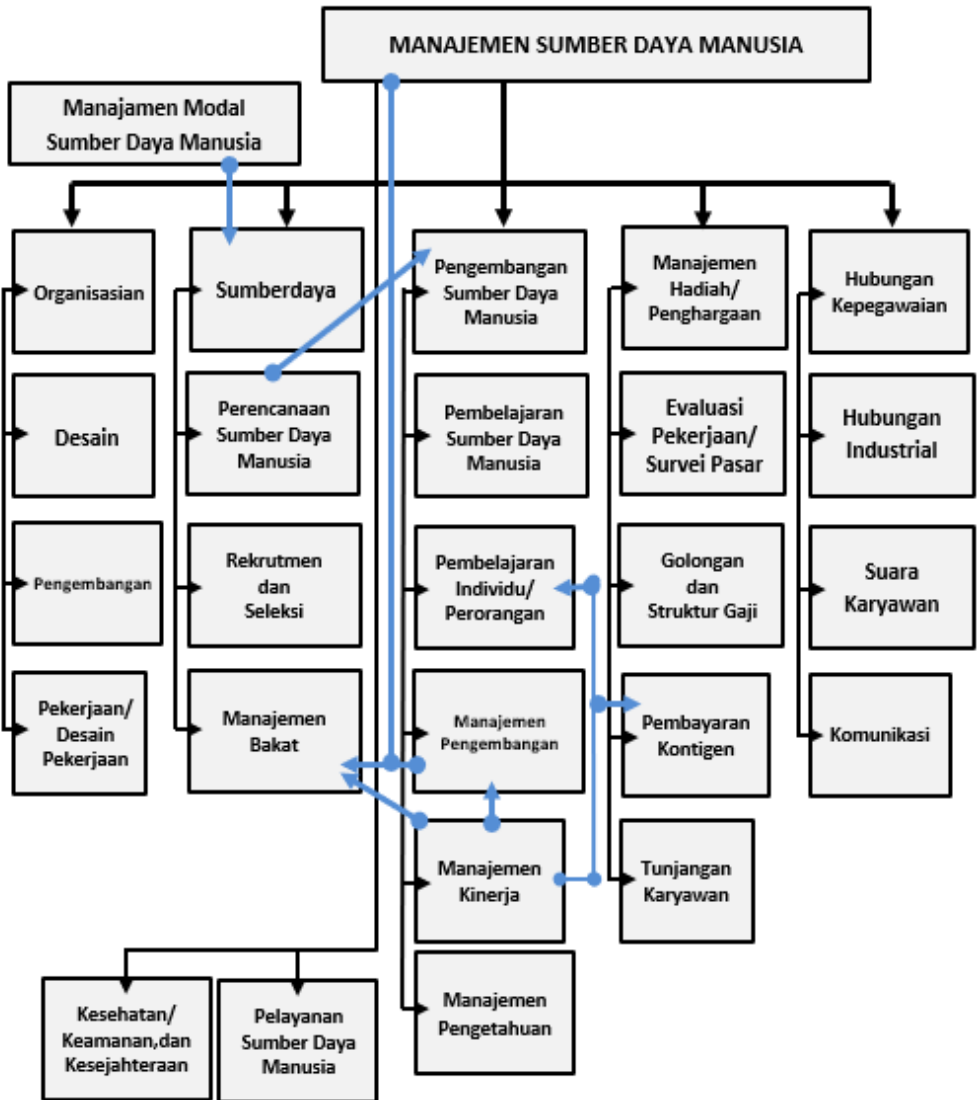
dengan masa lalu. Globalisasi ekonomi telah meningkatkan persaingan berkali-kali lipat.

Siklus Sumber Daya Manusia digambarkan:



Gambar.2.1. Siklus Sumber Daya Manusia
(Sumber: Armstrong, Michael, 2006)

Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia digambarkan:



Gambar 2.2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia
(Sumber: Armstrong, Michael, 2006)

Manajemen Sumber Daya Manusia memudahkan mengambil keputusan bagi manajemen dan mengevaluasi dimana organisasi saat ini berdiri, memutuskan dimana organisasi menginginkan masa

perusahaan mempunyai kapasitas dalam menemukan, mengasimilasi, mengimbangi serta mempertahankan modal intelektual manusia dalam bentuk bakat-bakat individu dan membutuhkan siapa yang bisa menggerakkan organisasi global yang responsif terhadapnya pelanggan dan 'peluang teknologi yang berkembang'. Mereka juga harus mempertimbangkan bagaimana modal sosial organisasi cara-cara dimana orang berinteraksi dapat dikembangkan. Yang penting, organisasi harus fokus pada organisasi modal pengetahuan yang mereka miliki dan bagaimana pengelolaannya.

5. Berubah dan Perubahan (*Change*)

Banyaknya perubahan merupakan tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah memenangkan dalam penyesuaian, menghimpun perubahan tanpa henti. Mereka diharuskan agar bisa 'belajar' dengan cepat dan terus menerus, dan mengambil imperatif strategis baru yang lebih cepat dan lebih banyak lagi dengan nyaman.

Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. London, UK & Philadelphia, USA: Kogan Page.
- Caldwell, R (2004). Rhetoric, facts and self-fulfilling prophesies: exploring practitioners' perceptions of progress in implementing HRM, *Industrial Relations Journal*, 35(3), pp 196–215
- DeCenzo, David A. Robbins, Stephen R. Verhulst, Susan L. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*. New Jersey, USA: Wiley
- Desler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Terjemahan Rahayu, Paramitha. Jakarta: Indeks.
- Mahapatro, B. B. (2010). *Human Resource Management*. New Delhi: New Age International (P) Limited Publishers

Manajemen Sumber Daya Manusia

Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Schuler, Randall S. Jackson Susan E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke.21*. Edisi 6. Terjemahan Rosyid, Abdul. Yosi P, Peter R. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

PROFIL PENULIS



Dr. Adrian Radiansyah, S.E., M.M.

Penulis menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi pada program studi S1 dan S2 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana (FE-Unkris) Jakarta tahun 1995 dan tahun 2000, kemudian menyelesaikan pendidikan pada program S3 prodi Ilmu Manajemen konsentrasi MSDM (IM-MSDM) Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Jakarta tahun 2015. Penulis sebagai dosen program S1-Sarjana dan S2-Magister Manajemen pada STIE Pertiba Pangkalpinang, selain itu penulis memiliki aktivitas lain sebagai konsultan dan praktisi di bidang *Human Capital* dan *Risk Management*, penulis pun aktif sebagai mitra dan *Counterpart* kajian penelitian dengan pemerintah daerah di bidang kepakarannya tersebut.

Email Penulis: adrian_radiansyah@yahoo.com

BAB 3 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI

Dr. Nurdin, S.Pd., M.Pd.
Universitas Patempo

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah kerangka kerja untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi dan organisasi. Untuk mempelajari pengembangan sumber daya manusia SDM ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Pengertian Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)
2. Konsep Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)
 - a. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut *need assessment*.
 - b. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
 - c. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
 - d. Mengevaluasi program.
3. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
 - a. Pelatihan dan Pengembangan
 - b. Pengembangan Organisasi/Perusahaan
 - c. Pengembangan Karier
 - d. Mendapatkan Karyawan Berbakat
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi
5. Manfaat Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) Berbasis Kompetensi.

sehingga menimbulkan hasil yang baik atau buruk 3). Menganalisis transkrip BEI atas informasi tentang keberhasilan dan ketidakberhasilan para manajer atau pimpinan untuk mengidentifikasi karakteristik yang membedakan kedua sampel tersebut. Analisis biasanya lebih ditekankan kepada perilaku yang menunjukkan kinerja yang tinggi ketimbang yang kinerjanya rata-rata. Perbedaan kedua karakteristik tersebut diterjemahkan ke dalam tujuan dan definisi sistem *scoring* yang dapat dipercaya oleh masing-masing pengamat. Adapun esensi dari teori McClelland tentang pendekatan penilaian kompetensi terhadap *job analysis* bahwa penelitian lebih menekankan kepada orang-orang yang melakukan pekerjaan dan berkinerja baik, dan mendefinisikan *job* berdasarkan karakteristik dan perilaku orang-orang tersebut, ketimbang menggunakan pendekatan tradisional dengan menganalisis unsur yang ada dalam *job* tersebut.

Daftar Pustaka

- Bohlander and Snell .2004 .“Human Resource Management”; International Student Edition Thomson South – Western
- Dale, Margareth. 2003 Developing Management Skill techniques for improving performance terj.Ramelan , PT Bhuana Ilmu Populer Jakarta
- Dessler, Gerry . 2005. Human Resource Management. 9th edition terj. Elly Tanya, PT Indeks Gramedia, Jakarta
- Mitrani, A, Daziel, M. And Fitt,D. (1992), Competency Based Human Resource Management: ValuaDriven Strategies for Recruitment, Development and Reward; Kogan Page Limited London
- Mathis, Jackson (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 terjemahan Jimmy Sadeli Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi

Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi 2, PT. Raja Grafindo, Persada Jakarta.

Spencer, M.Lyle and Spencer, M. Signe, (1993), Competence at Work Models for Superior Performance, John Wily & Son, Inc, New York, USA

Tjokrowinoto, Moeljarto, (2001), Birokrasi dalam Polemik, Pustaka Pelajar Yogyakarta

<https://mekari.com/blog/pengembangan-sdm/> 2022 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.

PROFIL PENULIS



Dr. Nurdin, S.Pd., M.Pd.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu Ekonomi pada saat penulis menyelesaikan pendidikan di SMEA Negeri 04 Pangsid 1995 silam. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi Pendidikan Ekonomi Akuntansi Universitas Negeri Makassar pada tahun 2004. Pada tahun 2009 penulis menyelesaikan studi S2 di program Studi Pendidikan IPS Konsentrasi Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Makassar selanjutnya penulis menyelesaikan S3 Program Studi Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Makassar Tahun 2020.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Pendidikan Ekonomi. Dan untuk mewujudkan Karier sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang Ekonomi. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemendikbudristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Atas dedikasi dan kerja keras dalam pengembangan pendidikan penulis tekun dalam mengelola pembinaan kampus khususnya Universitas Patempo dengan harapan bisa berkembangan dan semakin berjaya.

Email Penulis: nurdin.inu@gmail.com

BAB 4 KOMITMEN ORGANISASI

Adi Muhammad Nur Ihsan, S.M., M.M.
Universitas Cipasung Tasikmalaya

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu konsep yang banyak dibahas dalam pengelolaan sumber daya manusia baik bagi perusahaan ataupun organisasi. Komitmen organisasi ini juga bisa disebut sebagai komitmen kerja. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Namun pada realitanya ada banyak faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan komitmen kerja karyawan.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting mengingat hal ini dapat menjadi ukuran sejauh mana keberpihakan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel dalam manajemen sumber daya manusia yang telah banyak diteliti sehingga mudah menemukan definisi dari berbagai ahli. Adapun beberapa ahli yang mendefinisikan komitmen organisasi adalah:

1. Mowday et al., (1979)

Komitmen organisasi sebagai keyakinan dan dukungan yang kuat dari karyawan terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kekuatan bersifat relatif yang bersumber dari hasil identifikasi setiap individu dalam melibatkan diri dalam sebuah organisasi. Ukuran untuk melihat komitmen setidaknya dapat terlihat dari 3 faktor (Mowday et al., 1979):

a. Keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi;

Komitmen Organisasi

ke organisasi lainnya. Kepindahan ini pun tentunya akan mempertimbangkan segi materi. Apakah organisasi yang dijadikan tujuan dapat memberikan nilai yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

3. Proses Terbentuknya *Normative Commitment*

Normative commitment terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dengan organisasinya. Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik.

Daftar Pustaka

- Al-Jabari, & Ghazzawi. (2019). Organisational commitment: a review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11, 78–119.
- Firestone, & Pennell. (1993). Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489–525.
- Meyer, & Allen. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. *Sage Publications*.
- Meyer, Allen, & Smith. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W., Dubin, R., Morris, J., Smith, F., Stone, E., Van, J., Spencer, M. D., Mcdade, T., & Krackhart, D. (1979).

The Measurement of Organizational Commitment. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 14).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior edition 15*.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*.

PROFIL PENULIS



Adi Muhammad Nur Ihsan, S.M., M.M.

Penulis dilahirkan di Ciamis pada tanggal 21 Oktober. Saat ini bertempat tinggal di Kota Banjar Jawa Barat. Pendidikan SMA ditempuh di SMA N 1 Banjar jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), lulus pada tahun 2013. Melanjutkan ke jenjang S1 pada tahun 2013 di Universitas Jenderal Soedirman (Unsoed), mengambil program studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) dan lulus pada tahun 2017. Selama berkuliah pada jenjang S1 penulis aktif dalam berbagai kepanitiaan dan organisasi baik di internal maupun eksternal kampus. Tahun 2019 penulis melanjutkan ke jenjang S2 pada Kampus, Program Studi dan konsentrasi yang sama yaitu program studi Magister Ilmu Manajemen Universitas Jenderal Soedirman.

Selama mengikuti kuliah S2 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsoed, penulis juga bekerja sebagai Staf Pelaksana Teknis di Bawaslu Kota Banjar Jawa Barat. Alamat kantor Jl. Brigjen M Isa no 150, Purwaharja Kota Banjar. Sebelum bekerja di Bawaslu, penulis bekerja sebagai Area Sales Supervisor di PT Kino Indonesia, Tbk. Selain sebagai Staf Bawaslu Kota Banjar, saat ini penulis juga tercatat sebagai Dosen pada Program Studi Manajemen Universitas Cipasung Tasikmalaya.

Email Penulis: adi.mnurihsan@uncip.ac.id

BAB 5 VISI KEPEMIMPINAN SDM

Ferdinandus Sampe, S.E., M.Bus., Ph.D.

Universitas Atma Jaya Makassar

Konsep Dasar Kepemimpinan dan Visi Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam setiap organisasi (Morriss, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing sekelompok individu menuju tujuan atau sasaran bersama (Loizzo & Aslan, 2022). Kepemimpinan melibatkan penetapan visi, mengembangkan strategi, dan membuat keputusan yang memungkinkan orang untuk mencapai yang terbaik.

Kepemimpinan dapat terwujud dalam berbagai bentuk dan gaya (Murphy, 2022). Kepemimpinan dapat mengambil bentuk otokratis di mana pemimpin membuat semua keputusan dan mengendalikan tim (Norlin, 2020). Kepemimpinan demokratis di mana pemimpin melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dan mendorong partisipasi mereka (Murphy, 2022). Kepemimpinan transformasional di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai melampaui apa yang mereka pikir mungkin (Seybert, 2016). Kepemimpinan yang melayani di mana pemimpin mengutamakan kebutuhan tim dan melayani kepentingan mereka (Seybert, 2016). Kepemimpinan situasional di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi atau tugas yang ada (Norlin, 2020). Semua bentuk dan gaya tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan.

Terlepas dari gayanya, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi atau tim mana pun (Shayegan, Yavari,

Visi Kepemimpinan SDM

dalam organisasi yang dapat dikelola dengan baik, justru menjadi pemicu kinerja organisasi yang semakin baik (Morriss, 2020).

Dalam rangka mencapai keberhasilan SDM, seorang pemimpin SDM harus memastikan bahwa semua keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan tersedia di dalam organisasinya (Shayegan, Yavari & Bazrkar, 2022). Selain itu, seorang pemimpin SDM harus mampu membangun tim yang solid dan saling mendukung serta memastikan bahwa tiap anggota tim dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan yang baik mampu menggabungkan berbagai kepentingan strategis yang ada dalam organisasi, baik antara anggota organisasi maupun antara unit dalam organisasi (Simss, 2022). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, faktor penentu keberhasilan pada dasarnya adalah kepemimpinan dengan potensi mengubah karyawannya menjadi tim yang bersedia dan unggul dengan sinergi yang tepat untuk mewujudkan visi dan aspirasi organisasi yang ditetapkan bersama (Zhao et al., 2023). Orientasi kepemimpinan visioner harus mengakui bahwa karyawan memiliki kepentingan emosional untuk dipuaskan di tempat kerja dan dikelola sedemikian rupa sehingga anggota-anggota organisasi tersebut selalu mampu dan berkeinginan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Daftar Pustaka

- Azmeh, Adnan, S.N.S.M. & Valliappan, R. (2019). Communicating shared vision and leadership styles towards enhancing performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1042-1056.
- Aplin, N. (2022). Why enthusiasm and vision are vital to good leadership: The essential qualities of a successful leader apply in nursing and the NHS as much as anywhere else. *Nursing Management*, 29(2), 10. doi:10.7748/nm.29.2.10.s3
- Crowley, M.C. (2022) *Lead from the Heart: Transformational Leadership for the 21st Century*, Hay House, London, UK
- Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., & Wang, H. (2022). Fostering employee's pro-environmental behavior through green

transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 1. doi:10.1016/j.techfore.2022.121643

Fischetti, J. (2019) *Vision to Results: Leadership in Action*, Lioncrest Publishing, London, UK

Gonzales, M. M. (2020). School technology leadership vision and challenges: Perspectives from american school administrators. *The International Journal of Educational Management*, 34(4), 697-708.

Janson, S. (2019) *Leader--What to Do Now?: Successful Team Leadership, Employee Motivation & Human Resource Management, Use Leadership Techniques & Leadership Styles, Gain Respect as a new Boss, Best of HR*, Berufebilder.de. Berlin, Germany

Liu, Y., Xi, M., & Zhang, X. (2023). The influence of the fit between strategic human resource management and CEO strategic leadership behaviours on organizational effectiveness in china. *Asia Pacific Business Review*, 29(1), 136-161.

Loizzo, J. & Aslan, E. (2022) *Boundless Leadership: The Breakthrough Method to Realize Your Vision, Empower Others, and Ignite Positive Change*, Shambhala, Colorado, USA

Lu, H., Xu, W., Cai, S., Yang, F., & Chen, Q. (2022). Does top management team responsible leadership help employees go green? the role of green human resource management and environmental felt-responsibility. *Corporate Social - Responsibility and Environmental Management*, 29(4), 843-859.

Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Cristina Raluca, G. P. (2021). A focus on ethical value under the vision of leadership, teamwork, effective communication and productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 522. doi: 10.3390/jrfm14110522

Morriss, A. (2020) *Leadership and Influencing*, Pearson, Melbourne, Australia

Murphy, C. (2022) *Sustainable Leadership: Lessons of Vision, Courage, and Grit from the Ceos Who Dared to Build a Better World*, Willey, London, UK

Visi Kepemimpinan SDM

- Ndalamba, K. K., Caldwell, C., & Anderson, V. (2018). Leadership vision as a moral duty. *The Journal of Management Development*, 37(3), 309-319.
- Norlin, L-M. (2020) *The Courage to Lead through Values-How Management by Values Supports Transformational Leadership, Culture, and Success*. Productivity Press, New York., USA
- Seybert, J. (2016), *Leadership RE: Vision*, Tyndale House Publishers, Illinois, USA
- Shayegan, S., Yavari, N., & Bazrkar, A. (2022). Human resource development practices and organizational performance: Examining the mediating role of transformational leadership style. *Working Papers on Operations Management*, 13(2), 64-85.
- Sibeko, M. S., & Barnard, B. (2020). Visionary leadership and entrepreneurial vision within entrepreneurship. *IUP Journal of Entrepreneurship Development*, 17(2), 1-91.
- Sims, R.R. (2022) *Leadership, Leaders and Leading (Contemporary Human Resource Management Issues Challenges and Opportunities)*, Information Age Publishing, North Carolina, USA
- Sparks, R. (2021) *The Authentic Leader*, Routledge, New York, USA
- Wei, S., & Fan, C. (2023). Toward reading rock: A beginning principal's vision leadership concept and practice. *School Administrators*, (143), 151-173.
- Xu, Z., Li, X., Sun, X., Cheng, M., & Xu, J. (2022). The relationship between self-sacrificial leadership and employee creativity: Multilevel mediating and moderating role of shared vision. *Management Decision*, 60(8), 2256-2271.
- Zhao, S., Liu, M., Xi, M., Zhu, C. J., & Liu, H. (2023). The role of leadership in human resource management: Perspectives and evidence from china. *Asia Pacific Business Review*, 29(1), 1-10.

PROFIL PENULIS



Ferdinandus Sampe, S.E., M.Bus., Ph.D.

Penulis adalah Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Atma Jaya Makassar. Pendidikan formal S1, pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin; S2 pada Graduate College of Business, Southern Cross University, Australia dengan beasiswa Australian Development Scholarship; S3 pada School of Commerce and Management, juga Southern Cross University dengan beasiswa Luar Negeri DIKTI dan tahun ke-4 mendapatkan International Postgraduate Research Scholarship dari pemerintah Australia. Penulis juga telah menerbitkan sejumlah jurnal internasional dan book chapter. Dalam lingkungan kampus Universitas Atma Jaya Makassar, Penulis pernah menjabat sebagai Kepala Pusat Bahasa Universitas Atma Jaya Makassar, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi, Ketua Jurusan Manajemen, Dekan Fakultas Ekonomi dan Rektor Universitas Atma Jaya Makassar masa bakti 2017-2021. Di luar lingkungan kampus, penulis juga pernah menjadi anggota Tim Ahli Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Selatan, Anggota Tim Peneliti Sistem drainase Kota Makassar dan pernah memenangkan penelitian fundamental dan terapan dari Ristek Dikti/Kemendikbud.

Email Penulis: ferdisampe1404@gmail.com

BAB 6 GAYA DAN MODEL KEPEMIMPINAN

Sinta Rusmalinda, S.A.B., M.M.

Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka Bandung

Kepemimpinan

Terbentuknya suatu tim yang hebat tidak luput dari seorang pemimpin yang hebat, dan untuk dapat menjadi pemimpin yang baik serta hebat tentunya perlu strategi dalam memimpin tim tersebut. Pemimpin yang hebat akan mampu mengendalikan setiap hal yang terjadi pada timnya, apabila melihat ada kesalahan maka pemimpin yang baik akan dengan cepat memperbaiki kesalahan tersebut, baik kesalahan yang terjadi pada dirinya atau kesalahan yang terjadi pada anggota timnya. Selanjutnya seorang pemimpin akan memiliki standar dalam menjalankan kinerjanya.

Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (1987:11) kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan.

Fungsi Kepemimpinan

Terdapat beberapa fungsi dari kepemimpinan yang mana tujuannya adalah untuk mencapai tujuan bersama, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Instruktif

Dimana disini pemimpin ditempatkan sebagai pengambil keputusan dan yang memberikan tugas kepada para anggota dalam melaksanakan setiap arahan yang sudah diberikan oleh pemimpin.

Daftar Pustaka

- Bryanjohannes. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk. ([Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id](https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id)), 2014.
- Mardalena. 2017. Efektivitas Kepemimpinan: Sebuah kajian Teoritis. Jurnal Pendidikan STKIP YPM Bangko. Diunduh 24 Juni 2019.
- Peramesti, Ni Putu Depi Yulia. Dedi Kusmana. 2018. Kepemimpinan Ideal pada Era Generasi Milenial. Jurnal Transformasi Pemerintahan vol. 10 No. 1. Diunduh 27 Juni 2019.
- Saputra Andri. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Statistik BPS Kota Padang. Journal Of Economic And Economic Education Vol.2 No.2 ([Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/43020-ID](https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/43020-ID)), 2014.
- Thoha, Miftah. 1983. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada

PROFIL PENULIS



Sinta Rusmalinda, S.A.B., M.M.

Sinta Rusmalinda, Lahir di Bandung tanggal 7 Agustus 1993, beliau anak ke 2 dari 2 bersaudara. Menempuh pendidikan S1 di TELKOM UNIVERSITY prodi Administrasi Bisnis Konsentrasi Sumber Daya Manusia, dan menempuh pendidikan S2 di UNIVERSITAS WINAYA MUKTI Prodi Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini beliau menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah

Cicalengka Bandung pada Prodi Hukum Ekonomi Syariah. Sebelum menjadi dosen beliau pernah menjadi pengajar di SMP Islam Sunan Ampel Sumedang serta SMK Merdeka Bandung dan sempat lama berkarir sebagai HRD (*Human Resource Development*) di salah satu klinik di Bandung. Dan saat ini beliau tergabung di dalam (POSHDESI) Perkumpulan Program Studi dan Dosen Hukum Ekonomi Syariah. Dan untuk mewujudkan dosen yang profesional beliau juga aktif dalam melakukan penelitian serta dalam menulis buku yang berkaitan dengan bidang Hukum Ekonomi Syariah, Manajemen, Administrasi Bisnis serta bidang Ekonomi lainnya.

BAB 7 PENINGKATAN KINERJA DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL

Najihatul Faridy, S.Sy., M.M.

Universitas Samudra

Dalam memajemen organisasai selalu dibarengi dengan tantangan yang harus siap untuk ditangani. Tantangan tersebut dapat berasal dari eksternal berupa perkembangan dinamis yang super cepat dan ketat dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi dan tantangan internal yaitu tuntutan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup, pendapat yang variatif diantara karyawan dalam menangani suatu tugas dan bahkan interpretasi yang berbeda berkenaan dengan kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak boleh luput dari perhatian organisasi karena potensi organisasi tidak terlepas dari kesiapan sumber daya karyawan yang berada didalam naungan perusahaan tersebut. Maka dari itu, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai *frame* dalam berperilaku, meluapkan emosi dan psikologi yang sudah mengakar kuat sebagai panduan yang dianut dalam kehidupan sehari-hari para karyawan di perusahaan.

Pemegang kunci kesuksesan pada sebuah perusahaan adalah karyawan pada perusahaan itu sendiri untuk menjalankan tugas sebagaimana yang diterapkan dalam operasional bisnis yang dikelola. Sehingga kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus dapat diaplikasikan secara maksimal demi kebaikan perkembangan perusahaan ke arah yang menjanjikan pada prospek bisnis. Strategi dalam menunjang ketercapaian kinerja karyawan dapat

Peningkatan Kinerja dan Keterampilan Manajerial

pimpinan harus memiliki data yang cukup berkenaan dengan keadaan sosial maupun mental agar nantinya tugas yang diberikan dapat tepat sasaran.

Daftar Pustaka

- Adrianto, S. (2011). Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 289-297.
- Akbar et al. (2022). Perancangan Model Pengukuran Kinerja Menggunakan Sustainability Balanced Scorecard di PT XYZ. *Jurnal Teknik Industri*, 12(1): 83-90.
- Alam et al. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*. 5(2), 233-246.
- Chen et.al. (2005). Managerial Skill Utilization: Work Environment, Gender, and Training Incentive. *International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 786-808.
- Geissdoerfer et al. (2017). The Cambridge Business Model Innovation Process. *Procedia Manufacturing*. 8(2017). 262 – 269.
- Julidawati et al. (2022). Meningkatkan Kinerja Individu dalam Melaksanakan Fungsi dan Tugas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12780-12784.
- Listiani, T. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrai*, 8(3), 312-321.
- Nugroho, A. R. (2022). OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER (CAREER MANAGEMENT SKILLS) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 105-116.
- Pramularso, E. Y. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi Pada PT Huda Express. *Widya Cipta*, 2(2), 149-154.
- Prianka, A. N. S., & Trisnawati, N. L. D. E. (2022). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi (Studi

- Kasus Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng). *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 1(3), 1-9.
- Putri, P. A. (2012). *Pengukuran Kinerja Dengan Implementasi Metode Integrated Performance Measurement System*; Studi kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Saiful Anwar, Malang. Skripsi. Program S1 Teknik Industri Universitas Brawijaya. Malang. Accessed in: <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/141383/1/051202149.pdf>. Pada tanggal 10 Maret 2023, Pukul: 9:12 am.
- Rahayu, S. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Al-Furqan Bagan Besar. *Wibawa : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1-13.
- Sagala, S. A., & Siagian, V. (2021). Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan Sektor Farmasi Sebelum dan Semasa Covid (2019-2020) yang Terdaftar di BEI. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(2), 145-149.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 1(1), 204-214.
- Setiawan, et al. (2019). Perancangan Kinerja Lingkungan Menggunakan Integrated Environmental Performance Measurement System. *Journal Industrial Servicess*, 4(2), 89-96.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform*, 6 Juni, 1-16.
- Supriadi, S. (2020). Konsep Manajemen Insani Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah. *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 2(2), 76-91.
- Surasni. (2017). Pengaruh Keterampilan Manajerial, Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Mutu Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA*, 1(3): 33-47.
- Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.

PROFIL PENULIS



Najihatul Faridy, S.Sy., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap manajemen dan organisasi dimulai sejak tahun 2009 dimana waktu itu penulis masih duduk di bangku Sekolah Menengah Atas atau SMA. Penulis aktif di berbagai organisasi mulai dari pengurus organisasi sekolah, organisasi ekstrakurikuler silat, dan berlanjut ketika kuliah S1, S2 diluar negeri (Tiongkok) hingga saat ini ketika sudah menjadi dosen. Selain organisasi, penulis juga senang berbisnis dan memiliki beberapa bisnis atau usaha kecil. Karena ketertarikan organisasi dan bisnis mengantarkan penulis untuk memilih kuliah di bidang ekonomi tepatnya Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan melanjutkan pendidikan master di program study Technological economics and Management di kampus Huazhong University of Science and Technology, Tiongkok.

Penulis memiliki keahlian dibidang ekonomi dan manajemen, serta peneliti aktif melakukan penelitian di bidang tersebut sebagai salah satu syarat dosen untuk menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Dengan ilmu yang didapatkan dalam Pendidikan formal diiringi dengan pengalaman organisasi dan berbisnis memudahkan penulis untuk berbagi ilmu dalam bentuk penelitian dan pengajaran serta penulisan buku. Harapan penulis semoga dengan penulisan buku ini dapat berkontribusi nyata dalam dunia pendidikan bangsa dan negara.

Email Penulis: najihatul.faridy@unsam.ac.id

BAB 8 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

H. Husni Ahmad Sirojudin, S.Ag., M.M.
STIE Miftahul Huda Subang

Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam mengantisipasi daya persaingan bisnis yang begitu ketat saat ini yang dibarengi dengan meningkatnya majunya ilmu pengetahuan serta teknologi, memberi acuan kepada organisasi atau perusahaan bahwa perubahan lingkungan bisnis adalah hal yang tidak bisa dihindari. Sebagai antisipasi dari perubahan global dalam persaingan bisnis, maka diperlukan tersedianya SDM yang handal, terampil serta punya keahlian yang responsif terhadap perubahan.

Organisasi bisnis diharuskan untuk bekerja keras untuk terus maju mengikuti pola dan kecepatannya perubahan dan masif saat ini. Dengan terus berubahnya zaman ini menjadikan suatu tantangan secara logis bagi perusahaan agar selalu siap dalam menghadapinya dan harus mampu menyelaraskan dengan apa yang saat ini terjadi. Maka dari itu suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk membuat suatu perencanaan, baik itu perencanaan bisnis atau pun perencanaan sumber daya manusia. Kolaborasi antar keduanya akan menghasilkan perubahan yang berarti bagi perusahaan itu sendiri.

Ada beberapa definisi perencanaan SDM menurut berbagai pendapat:

1. Menurut Bohlander dan Sherman

Perencanaan SDM diartikan sebagai proses mempersiapkan, membuat ketentuan serta menjadikan prasyarat untuk mengatur arus tenaga kerja baik ke dalam organisasi, di dalam organisasi, serta ke luar organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

- c. Perusahaan yang besar kemungkinan memiliki berbagai bisnis yang berbeda.

3. Melakukan Penyusunan Strategi Sumber Daya Manusia yang Sesuai dengan Karakteristik Unik Perusahaan

Suatu rencana yang baik tetap diharuskan melakukan penyusunan strategi bisnis yang beda dengan pesaing. Berbagai inovasi dan kreasi serta uniknya strategi bisnis yang dilaksanakan antar perusahaan tidak akan mungkin persis sama, tetapi kadang kala strategi suatu perusahaan itu dicontoh oleh perusahaan lainnya hingga pada akhirnya akan menambah ketatnya suatu persaingan dalam perusahaan.

4. Melakukan Persiapan Perubahan Lingkungan Bisnis

Lingkungan bisnis yang sangat kompetitif merupakan tantangan bagi perusahaan yang membuat perencanaan bisnis, tidak hanya dalam bidang sumber daya manusia saja tetapi bisa juga dalam bidang lainnya seperti perencanaan pemasaran, perencanaan produksi atau yang lainnya.

5. Melibatkan Komitmen Manajemen

Dalam merencanakan strategi bisnis suatu perusahaan kadang kala tidak dilibatkannya tingkat korporat, sehingga terkadang tidak adanya komitmen dalam penentuan strategi bisnis perusahaan tersebut, yang pada akhirnya akan menjadikan suatu tantangan dimasa datang dalam meraih kemenangan di setiap persaingan.

6. Menerjemahkan Perencanaan Strategi ke dalam Suatu Tindakan

Praktek melakukan suatu rencana bisnis perusahaan kadang tidak ada kesesuaian antara rencana strategi perusahaan dengan pelaksanaan langsung di lapangan. Sebaik apa pun jika rencana strategi yang dibuat tapi tidak diterjemahkan dalam pelaksanaannya maka akan sulit untuk membuat keberhasilan suatu perencanaan tersebut.

7. Mengakomodasikan Perubahan

Dalam perencanaan strategi yang akan dilaksanakan kiranya segera disesuaikan dengan situasi dan keadaan yang terjadi saat ini. Suatu perencanaan yang kurang fleksibel dan tidak mengikuti terhadap perkembangan pasar hanya akan mewujudkan sebuah kumpulan perencanaan strategi yang akan sulit untuk dilaksanakan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Alwi, Safarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Gomes, Fautinho, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

PROFIL PENULIS



H. Husni Ahmad Sirojudin, S.Ag., M.M.

Lahir di Cianjur, 25 November 1971, anak ke 3 dari 3 bersaudara. Domisili penulis saat ini di Jl. Arjuna Blok A1 No. 16-17 Bumi Karawang Baru Telukjambe Timur Karawang. Penulis tertarik pada Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia maupun bidang Pemasaran. Penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan S1 pada Fakultas Syariah Program Studi Hukum Perdata dan Pidana Islam di IAIN / UIN SGD Bandung tahun 1994. Pada tahun 2006 melanjutkan S2 pada Program Magister Manajemen Bisnis (M2B) UPI Bandung selesai tahun 2008.

Penulis memiliki kepakaran di bidang Manajemen, dan saat ini menjadi Dosen Tetap di STIE Miftahul Huda Subang dan secara struktural penulis adalah sebagai Pembantu Ketua (PK) 2 Bidang Administrasi Keuangan dan SDM. Sejak Tahun 1996 sampai dengan tahun 2018 penulis bekerja di Perusahaan (PT Sarana Panca Karya Nusa Bandung). Sejak tahun 2004 – 2018 menjadi Pimpinan Cabang Karawang. Saat ini penulis juga masih aktif dalam dunia usaha dengan menjadi Direktur CV Sarana Karya Mandiri Karawang.

Penulis sering menjadi pembicara dalam kegiatan *Workshop* maupun Seminar dalam bidang Manajemen. Selain sebagai peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan bisa memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan serta bangsa dan negara tercinta ini.

Email : husniskm71@gmail.com

BAB 9 REPOSITIONING DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Muhammad Rafi Thoriq

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Ilmu Komputer ESQ

Reposisi dan Transfigurasi

Reposisi dan transfigurasi peranan fungsionalitas dalam model pengembangan sumber daya manusia dapat terjadi diakibatkan praktek dan implementasi dari kebijakan yang secara gamblang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi yang dibutuhkan pada saat itu, terutama terkait perihal keunggulan kompetitif (Liga Suryadana & Si, t.t.). Ada empat reposisi atau transfigurasi yang penting pada fungsionalitas sumber daya manusia, yaitu peralihan strategi sumber daya manusia, peralihan tanggung jawab staf sumber daya manusia, peralihan dalam pelaksanaan fleksibilitas praktek manajemen, dan peralihan atau perubahan fungsi dalam manajemen sumber daya manusia. Transfigurasi atau peralihan tersebut memiliki implikasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia jika mempresentasikannya sebagai aset maka upaya dalam merealisasikan keunggulan kompetitif bukan isapan jari semata (Winanto dkk., 2022).

Transisi Lingkungan Bisnis

1. Transisi Eksternal

Dalam cakupan lingkup bisnis transisi atau perubahan tentunya akan terjadi. Beberapa faktor eksternal yang mungkin menjadi musabab terjadinya perubahan, antara lain rivalitas internasional

Framework yang terdiri dari *Value* (nilai), *Rareness* (kelangkaan), *Imitability and Organization* (organisasi) (Boyne & Meier, 2009).

Daftar Pustaka

- Avsar, P., Moore, Z., Patton, D., O'Connor, T., Budri, A. M. V., & Nuget, L. (2020). Repositioning for preventing pressure ulcers: a systematic review and meta-analysis. <https://doi.org/10.12968/jowc.2020.29.9.496>, 29(9), 496–508.
- Boyne, G. A., & Meier, K. J. (2009). Environmental Change, Human Resources and Organizational Turnaround. *Journal of Management Studies*, 46(5), 835–863. <https://doi.org/10.1111/J.1467-6486.2008.00813.X>
- Cai, L., Lu, C., Xu, J., Meng, Y., Wang, P., Fu, X., Zeng, X., & Su, Y. (2021). Drug repositioning based on the heterogeneous information fusion graph convolutional network. *Briefings in Bioinformatics*, 22(6).
- Dodd, S., Anderson, A., & Jack, S. (2021). “Let them not make me a stone”—repositioning entrepreneurship. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1867734>, 1–29.
- Fan, D., Zhu, C. J., Huang, X., & Kumar, V. (2021). Mapping the terrain of international human resource management research over the past fifty years: A bibliographic analysis. *Journal of World Business*, 56(2), 101185.
- Kismono, G. (1999). PERUBAHAN LINGKUNGAN, TRANSFORMASI ORGANISASIONAL DAN REPOSISI PERAN FUNGSI SUMBERDAYA MANUSIA. *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)*, 14(2). <https://journal.ugm.ac.id/jieb/article/view/39449>
- Liga Suryadana, M., & Si, M. (t.t.). *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KAITAN PERUBAHAN DAN REPOSITIONING*.

- Munir, M., Djaelani, M., & Ali, R. (2022). Information Technology and Repositioning of Human Resource Management Functions. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 2(2), 50–55.
- Mwanza, G. C., Nakasala, E., Siwale, J., Mwanza, G., & Mushele, M. D. (t.t.). Repositioning of Human Resource Management in 21 st Century. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 4(6), 2313–7410. Diambil 13 Maret 2023, dari www.ajssmt.com
- Oleksiyenko, A. V., Chan, S. J., Kim, S. K., Lo, W. Y. W., & Manning, K. D. (2021). World class universities and international student mobility: Repositioning strategies in the Asian Tigers. <https://doi.org/10.1177/17454999211039298>, 16(3), 295–317.
- Persson, S., & Shrivastava, P. (2016). Sustainable Development of Human Resources Inspired by Chinese Philosophies: A Repositioning Based on François Jullien's Works. *Management and Organization Review*, 12(3), 503–524. <https://doi.org/10.1017/MOR.2015.47>
- Schuler, R. S. (1990). Repositioning the Human Resource Function: Transformation or Demise? <https://doi.org/10.5465/ame.1990.4274667>, 4(3), 49–60.
- Scuotto, V., Garcia-Perez, A., Nespoli, C., & Messeni Petruzzelli, A. (2020). A repositioning organizational knowledge dynamics by functional upgrading and downgrading strategy in global value chain. *Journal of International Management*, 26(4), 100795.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/5392>
- Sheth, J., Jain, V., & Ambika, A. (2020). Repositioning the customer support services: the next frontier of competitive advantage. *European Journal of Marketing*, 54(7), 1787–1804.

- Singh, N., Decroly, E., Khatib, A. M., & Villoutreix, B. O. (2020). Structure-based drug repositioning over the human TMPRSS2 protease domain: search for chemical probes able to repress SARS-CoV-2 Spike protein cleavages. *European Journal of Pharmaceutical Sciences*, 153, 105495.
- Tzabbar, D. (2017). When Does Scientist Recruitment Affect Technological Repositioning? <https://doi.org/10.5465/amj.2009.44632853>, 52(5), 873–896.
- Umar, J. T., Baja, L., Batam-Indonesia, K., Sinambela, E. A., & Arifin, S. (2021). STUDI TENTANG KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEBERADAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL. *Realible Accounting Journal*, 1(1), 58–70.
- Valera-Vera, E. A., Sayé, M., Reigada, C., Miranda, M. R., & Pereira, C. A. (2020). In silico repositioning of etidronate as a potential inhibitor of the Trypanosoma cruzi enolase. *Journal of Molecular Graphics and Modelling*, 95, 107506.
- Winanto, S., Maulidizen, A., Thoriq, M. R., Safa'ah, A., Tinggi, S., Manajemen, I., & Komputer, I. (2022). Peranan Spiritual Quotient Terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(14), 326–345.
- Yaya, S., Yaya, S., Otu, A., Otu, A., & Labonté, R. (2020). Globalisation in the time of COVID-19: Repositioning Africa to meet the immediate and remote challenges. *Globalization and Health*, 16(1), 1–7.

PROFIL PENULIS



Muhammad Rafi Thoriq

“Rafi demikian teman-teman memanggilnya. Seorang mahasiswa generasi zoomer. Manusia pancasila yang mencintai bangsanya. Sejuta mimpi dalam sorot matanya. Secara gamblang ia ingin menjadi manusia yang sering memberi kebahagiaan kepada makhluk lain. Tertarik dengan literasi ilmiah

dan fiksi sejak duduk di bangku sekolah menengah pertama dan mulai menulis saat menempuh pendidikan di Pesantren Tahfizh Adh-Dhuhaa Kota Tangerang. Pada saat ini penulis terafiliasi di STIMIK ESQ Jakarta sebagai research asisten yang tergabung dalam tim riset kampus dan telah menerbitkan artikel di jurnal nasional terakreditasi dan presenter di international conference, dan pernah diberi kesempatan sebagai asisten peneliti Hibah PDPDIKTI 2022.”

Email Penulis: mr.t090602@gmail.com

BAB 10 PENGEMBANGAN SDM MELALUI PROGRAM PELATIHAN

Ahmad Maulidizen, S.E.Sy., M.Sh., AWP.
STIMIK ESQ

Pendahuluan

Sunarmintyastuti & Hugo menyatakan sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki setiap orang menurut daya pikir dan kekuatan fisik masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dari seluruh kegiatannya. Ada banyak pilihan dan bantuan dalam menjalankan kampanye dengan alat yang kompleks, namun tidak ada artinya tanpa peran aktif dari Sumber daya manusia itu sendiri (Sunarmintyastuti & Suprpto, 2020). Sementara itu, dalam pandangan Hasibuan, konsep sumber daya manusia adalah perpaduan antara kecerdasan dan kekuatan fisik seseorang. Seorang aktor dan kepribadiannya diekspresikan oleh gen dan lingkungan, dan penampilannya didorong oleh pemenuhan keinginannya (Hasibuan, 2012).

Menurut Krismiyati, pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang untuk membantu karyawan perusahaan memperoleh keterampilan yang mereka butuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan (Krismiyati, 2017). Pengembangan sumber daya manusia, menurut Tarigan & Nasution, adalah proses mempersiapkan orang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi terkait dengan tanggung jawab dan fungsi perusahaan dengan meningkatkan kecerdasan mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu, adalah

Pengembangan Sdm Melalui Program Pelatihan

Agar lebih efektif, ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan sumber daya manusia, yaitu: motivasi, perbedaan individu, pelatihan, dan pelaporan kemajuan (Priansa & Suwanto, 2011).

Tolok Ukur Keberhasilan Pelatihan Efektif

Rencana pelatihan harus diukur tingkat keberhasilannya. Kegiatan pengukuran ini tidak mudah karena hasilnya tidak selalu dapat dibedakan dari faktor lain yang dapat mempengaruhi perubahan yang menguntungkan manajer. Perubahan kinerja membutuhkan waktu lama. Keberhasilannya juga dapat dilihat dari segi biaya unit, produktivitas, atau keseluruhan organisasi atau perusahaan. Tolok ukur yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pelatihan atau pengembangan SDM meliputi (1) kinerja, (2) kepribadian dan perilaku, (3) pengujian, (4) evaluasi peserta, dan (5) pengujian profesional. Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia seringkali tidak efisien dan efektif. Banyak karyawan yang mengikuti pelatihan tidak mampu mempraktekkan apa yang telah mereka terima dalam pelatihan. Oleh karena itu hal-hal yang perlu diingat ketika merancang pelatihan yang efektif (Wiliandari, 2014)

Daftar Pustaka

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijinungrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education Inc.

- Ganyang, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. In Media.
- Gustina, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *JPJS: Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 2(2), 185–192.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2017). *Managing Human Resources* (12th ed.). Oxford University Press.
- Kamarubiani, N. (2012). Pelatihan Berbasis Kompetensi Sebagai Program Pengembangan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Pelatihan Pegawai Hotel Nalendra Bandung. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 8(1), 1–8.
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 3(1), 43–50.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Companies Inc.
- Priansa, D. J., & Suwanto. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.

Pengembangan Sdm Melalui Program Pelatihan

Sunarmintyastuti, L., & Suprpto, H. A. (2020). Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 104–109.

Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 2(2), 146–153.

Wiliandari, Y. (2014). Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM Yang Efektif. *Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 12, 93–110.

Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KBM Indonesia.

PROFIL PENULIS



Ahmad Maulidizen, S.E.Sy., M.Sh., AWP.

Lulus S1 di Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2014, lulus S2 di Program Master of Shariah, University of Malaya tahun 2016 dan sedang menyelesaikan S3 di Program Doktor Pengkajian Islam bidang Ekonomi di Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah. Penulis merupakan dosen tetap Program Studi Manajemen STIMIK ESQ. Penulis juga merupakan Associate Wealth Planner Syariah dari FPSB Indonesia, dan Dewan Pengawas Syariah Sertifikasi MUI. Selain itu, penulis telah publikasi artikel di jurnal bereputasi dan reviewer pada jurnal akreditasi dan Internasional seperti Cogent Business and Management (Scopus Q2), Quality: Access to Success (Scopus Q3), European Journal of Islamic Finance University of Turin, Italy dan Malaysia Journal of Syariah and Law.

BAB 11 *COMPETITIVE* *ADVANTAGE* ORGANISASI MELALUI PENGEMBANGAN SDM

Arif Marjuki, S.Kom., M.M.
Universitas Raharja

Pendahuluan

Pada abad ke-21 ini, dampak globalisasi sangat mempengaruhi berbagai sektor kehidupan tidak terkecuali dunia perusahaan. Perkembangan ilmu Pengetahuan dan teknologi begitu cepat sehingga membuka peluang untuk perusahaan dalam mengatasi setiap tantangan yang ada. Peluang yang diciptakan dari perkembangan ilmu Pengetahuan dan teknologi ini memperluas akses bagi perusahaan untuk mengembangkan serta menggali potensi sumber daya dan semakin terbukanya peluang investasi kerja sama dengan perusahaan asing.

Era globalisasi memaksa perusahaan untuk mampu mengatasi tantangan dengan baik, adapun tantangan yang harus dihadapi yaitu perbedaan selera konsumen yang terdiri dari berbagai macam latar belakang suku bangsa, budaya, yang mengakibatkan timbulnya keberagaman kultur sistem pekerjaan di perusahaan berdasarkan tingkat kemampuan SDM yang dimiliki.

Pendekatan *Resource-Based View* menilai tentang sumber daya di tempat kerja bisa dimanfaatkan guna mendapatkan keuntungan dan mampu bersaing dalam SDM dan pengembangannya, pemberdayaan aset tempat usaha. Peluang modal Sumber Daya Manusia guna mendapatkan keuntungan yang bersaing diperlukan stimulus agar memunculkan minat bekerja. Lado dan Wilson (1994) menjelaskan tentang sistem kerja SDM menjadi strategis guna mempermudah

Daftar Pustaka

- Buller, Paul. F, 1988, *Successful Partnership: HR and Strategic Planning at Eight Top Firms*, Organizational Dynamics, 17.
- Delery, John E. & D. Halord Doty, 1996, Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions, *Academy of Management Journal*, p.39.
- Greer, Charles P. 2001, *Strategic Human Resources Management: A General Management Approach*, Second Edition, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Grimm, Curtis M, Hun Lee, Ken G. Smith. 2006. *Strategic Management Series Strategy As Action: Competitive Dynamics and Competitive Advantage*, Oxford University Press. New York.
- Kamoche, Ken, 1996, Strategic Human Resources Management Within a Resources Capability View of the Firm, *Journal of Management Studies*, p. 213-233.
- Kaplan, Robert S. & David P. Norton. 2008, *The Excution Premium: Linking Strategy to Operations For Competitive Advantage*, Harvard Business School Publishing Operations, USA.
- Khatri, Naresh, 1999, Emerging Issues in Strategic HRM in Singapore, *International Journal of Manpower*, 20 p. 516-530.
- L. Daft, Ricard, 2008, *Management*, Eighth Edition, Thomson Higher Education, USA.
- Lado, Agustine A. & Mary C. Wilson, 1994, Human Resources Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective, *Academy of Management Review*, 19 p. 699-727.
- Lennick Hall, Chyntia & Mark L. Lennick Hall. 1986. Strategic Human Resources Management: A Review of the Literature and a Proposed Typology. *Academy of Management Review*, 13 p. 454-470.

- Mintzberg, Henry, 1986, *The Rise and Fall of Strategic Planning*. The Free Press.
- Mueller, Frank, 1996, *Human Resources as Strategic Asset: An Evolutionary Resources Based Theory*, *Journal of Management Studies*, p. 757-785.
- P. Robbins, Stephen & Mary Coulter, 2012. Eleventh Edition: *Management*, Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey.
- Porter, Michael E. 1985. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, The Free Press A Division of A1acmillan, Inc. New York.
- Rouse, Michael J & Urs S. Daellenbach. 1999. *Rethinking Research Method for Resources Based Perspective: Isolating Sources of Sustainable Competitive Advantage*, *Strategic Management Journal*, 20 p. 497-494.
- Schuler, Randall S. & Susan E. Jackson, 1987, *Linking Competitive Strategies with Human Resources Management Practices*, *The Academy of Management Executive*, 1 p. 207-219.
- William, Chuck, 2009, *Management*, South Western Cengage Learning, Canada by Nelson Education, Ltd. p. 159.
- Wright, Patrick M. & Scott A. Snell, 1998, *Toward Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resources Management*, *Academy of Management Review*, 23 p. 756-772.
- . & Gary C. McMahan, 1992, *Theoretical Perspectives for Strategic Human Resources Management*, *Journal of Management*, 18 p. 295-320.

PROFIL PENULIS



Arif Marjuki., S.Kom., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu Manajemen dimulai pada tahun 2017 silam. Penulis bersekolah di SMK Negeri 2 Kota Majalengka yang sekarang ini berubah nama menjadi SMK Negeri 1 Kota Majalengka menyelesaikan pendidikan di tahun 2007. Penulis selanjutnya menempuh pendidikan pada hingga tingkat Universitas walaupun di tengah-tengah kesibukan penulis sebagai karyawan swasta penulis akhirnya menyelesaikan studi S1 di prodi Teknik Informatika Universitas Raharja pada tahun 2012. Kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 pada tahun 2015 Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Pamulang dengan Peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Tak sampai disitu Penulis pun sedang menyelesaikan belajar di salah satu kampus swasta di kota Tangerang Jurusan Hukum guna menambah wawasan tentang hukum.

Penulis memiliki kepakaran di bidang *Web Technology, Data Science*. dan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut serta penulis juga aktif bekerja di perusahaan swasta di Kabupaten Tangerang yang menjabat jabatan linier sesuai keahliannya yaitu di Dept. HRD. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Atas dedikasi dan kerja keras dalam menulis buku.

Email Penulis: arifzhukii@gmail.com

BAB 12 EVALUASI PENGEMBANGAN SDM

Dr. Ir. Rego Devila, M.M.
Universitas Patempo Makassar

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi resmi yang berbadan hukum baik bersifat *profit* atau *non profit* pengelolaan Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam menggerakkan organisasi untuk tetap eksis dan berkembang sesuai perkembangan teknologi yang menyertainya, disamping bidang-bidang lain yang ada dalam organisasi seperti Keuangan, Produksi dan Distribusi/ Pemasaran. Salah satu aktivitas yang dilakukan oleh Departemen Sumber Daya Manusia (*Human Capital*) adalah melakukan evaluasi terhadap pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan.

Evaluasi pengembangan SDM sangat penting untuk dilakukan karena menyangkut etos kerja dari masing-masing individu yang ada di dalam perusahaan serta berimplikasi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan baik di sektor produksi, pemasaran, logistik serta keuangan dan ujung-ujungnya kelangsungan hidup perusahaan serta kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu peran dan tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan yang dikendalikan oleh departemen *Human Capital* sangatlah strategis, karena memosisikan serta meningkatkan kemampuan individu secara optimal di semua lini level, apakah sebagai operator maupun dalam sisi manajerial planning ataupun Top Manajemen. Untuk meningkatkan pengembangan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau organisasi, unit yang ada di dalam departemen *human capital* tersebut yaitu unit *training* melakukan *training* dan pelatihan yang berkelanjutan agar

Daftar Pustaka

- Burrow, J. & Berardinelli (2003), "Systematic performance improvement-refining the space between learning and results", *Journal of Workplace Learning*, Vol.15 (1),
- Chmielewski, T.L. & Phillips, J.J (2002), "Measuring Return-on-Investment in government: Issues and Procedures", *Personnel Management*, Vol. 31 (2), DeSimone, Werner, Harris (2003), *Mason Human resource development: South Western*
- Han, H. & Boulay, D. (2013), "Reflections and Future Prospect for Evaluation Human Resource Development, Organizational Behaviour and Human Resource Management.
- Hasibuan Malayu SP (2000) "Sumber Daya Manusia adalah merupakan kemampuan terpadu/interaksi antara Daya Pikir (akal budi) yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan Daya Fisik
- Sumber: <https://mediaindonesia.com/humaniora/538992/evaluasi-adalah-pengertian-tujuan-tahapan>
- Kirkpatrick, Donald L, et. all. *The Kirkpatrick Model*
Link: <https://trainingindustry.com/wiki/measurement-and-analytics/the-kirkpatrick-model/> (Accessed: 2 September 2021).
- Kirkpatrick, D. L. (1998), *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- McDavid & Hawthorn. (2006). *Program Evaluation & Performance Measurement An Introduction to Practice*. SAGE Publications.
- Noe, R.A. (2005) *Employee training and development* (third ed.). New York: McGraw-Hill.
- Prakash, Arun. 2017. *Flipped Kirkpatrick: Designing Learning Journeys for Business Impact* [online]. Link: <https://trainingindustry.com/magazine/issue/flipped-kirkpatrick-designing-learning-journeys-for-business-impact>

Evaluasi Pengembangan SDM

(Spencer & spencer, 1994), Kompetensi diri: Vallerand & Houlfort, 2003) potensi

Sumber: <https://mediaindonesia.com/humaniora/538992/evaluasi-adalah-pengertian-tujuan-tahapan>

Yusuf,A.E & Suwarno (2011), PengembanganSDM, Edisi 1, Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka

PROFIL PENULIS



Dr. Ir. Rego Devila, M.M.

Mulai aktif menulis di beberapa media lokal di harian Fajar dan harian tribune timur Makassar tahun 2003, semenjak mahasiswa aktif menulis di beberapa jurnal kampus. Penulis menamatkan bangku kuliah di jurusan Manajemen Informatika di salah satu perguruan tinggi di Jakarta dan selanjutnya meneruskan kuliah di Universitas Muslim Indonesia-Makassar, di Fakultas Teknologi Industri Jurusan Manajemen Industri, Magister Manajemen dan Doktorat dengan konsentrasi marketing.

Sebelum menjadi dosen, penulis menghabiskan masa bekerja selama 30 tahun di perusahaan BUMN, dengan posisi antara lain sebagai seorang Programmer, Marketing, Pendidikan dan pelatihan, Ka.unit pendidikan dengan membawahi 6 sekolah serta terakhir ditempatkan sebagai Senior Auditor dan aktif menjadi dosen ekonomi di beberapa universitas di Makassar dan terkadang di universitas luar provinsi dengan memberikan matakuliah ekonomi mikro, ekonomi makro ekonomi internasional, marketing, kewirausahaan, studi kelayakan dan komunikasi bisnis.

Masa sekolah dan tumbuh kembang penulis dihabiskan di Sumatera Barat, Kota Madya Solok, mulai dari Sekolah Dasar Negeri 3, SMPN 1 Solok, SMAN 1 Solok. Dasar dasar kesukaan menulis terbentuk saat menang lomba mengarang di sekolah dan selanjutnya menjadi hobby sampai sekarang.

Email Penulis : regodevila1@gmail.com

BAB 13 AKUNTABILITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Nensi Krisna Kirana, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pada setiap Organisasi atau perusahaan hal yang penting untuk dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan Sumber daya Manusia yang bekerja di dalamnya. Hal tersebut menjadi penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan SDM dapat diberikan dalam bentuk peningkatan keterampilan karyawan khususnya pada bidang pekerjaannya.

Seperti yang diungkapkan oleh Chris Rowley dan Keith Jackson dalam Kunci konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (2012) dalam upaya peningkatan kemampuan, keahlian serta pengetahuan para pekerja dibutuhkan pelatihan serta pengembangan kompetensi.

1. Tujuan Pengembangan SDM

Pengembangan SDM pada setiap organisasi atau perusahaan bertujuan untuk tercapainya kinerja yang lebih baik. Adapun beberapa tujuan lainnya adalah sebagai berikut :

a. Meningkatkan Produktivitas

Produktivitas dapat tercapai jika mendapat dukungan penuh dari perusahaan dalam mengembangkan SDMnya. Jika kinerja meningkat karena adanya pengembangan SDM maka produktivitasnya akan meningkat.

b. Terciptanya efektivitas dan efisiensi

Daftar Pustaka

Bohlander, Snell and Sherman. (2007). *Managing Human Resources: (14th Ed.)*. United States, South-Western College Publishing-Thomson Learning.

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

Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sims,R. (2006). *Organizational Succses Through Effective Human Resources Management*. Westport CT : Quorum Books.

Sjahrudin, Rasul (2000). *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja*. Jakarta.

RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

PROFIL PENULIS



Nensi Krisna Kirana, S.E., M.M.

Lahir di Bandung 16 Februari 1976. Menempuh pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung, dan menempuh pendidikan S2 di Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini beliau menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung pada Prodi Administrasi Bisnis. Sebelum menjadi dosen beliau adalah salah satu pendiri Sekolah Vokasi Teknik Broadcasting SMK BROSSA di kabupaten Bandung. Saat ini beliau juga aktif menjadi moderator dan pemateri pada berbagai bidang kajian serta aktif dalam pengembangan SDM dengan bergabung pada lembaga pengembangan SDM Lambert Performa Indonesia. Kegiatan rutin lainnya saat ini adalah sebagai *News Anchor* di PR FM News (Pikiran Rakyat Grup).

BAB 14 PROMOSI DAN PERKEMBANGAN KARIER

Mariani Alimuddin, S.E., M.M.
Universitas Megarezky

Pada dasarnya promosi dan peningkatan jabatan selalu ada dalam sebuah perusahaan, sebab itu merupakan bagian dari usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengembangkan Karier para karyawannya. semua karyawan mengharapkan pengembangan Karier dalam masa pengabdian mereka di perusahaan. Semakin tinggi jabatan seseorang di perusahaan semakin besar tanggung jawab yang diemban maka kehidupannya memungkinkan semakin sejahtera. Dan setiap perusahaan yang baik adalah mereka yang memberi peluang bagi sumber daya manusianya berkembang, jika sebuah perusahaan mengabaikan proses pengembangan Karier karyawannya maka karyawan perusahaan tersebut akan meninggalkan pekerjaannya dan susah mendapatkan karyawan yang loyal untuk bertahan di perusahaan tersebut.

Promosi dan pengembangan Karier adalah salah satu metode berkelanjutan dalam keseluruhan perjalanan hidup seseorang, bukan merupakan kejadian yang bisa dipilih satu sama lain. Oleh karena itu promosi dan pengembangan Karier karyawan adalah merupakan suatu wasilah alur hidup individu maupun kelompok yang berhubungan dengan segala aspek pertumbuhan dan perkembangan yang dihadapinya. Tak mungkin meniadakan bahwasanya modal pengetahuan formal saja tidak akan mampu menjadikan seseorang berhasil dalam pekerjaannya di era persaingan yang semakin ketat, diperlukannya kemampuan lebih untuk bisa maju dan berkembang.

- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Zifatama. <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf>
- Rawi, R. D. P., Yusuf, A. A., Rostini, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Karier Teori dan Praktik (Pertama)*. Cipta Media Nusantara (CMN). https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_KARIER_Toeri_dan_Praktik/si1EEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=promosi+dan+pengembangan+Karier&pg=PA11&printsec=frontcover
- Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan (Pertama)*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group). https://www.google.co.id/books/edition/PANDUAN_PRAKTIS_MENYUSUN_DAN_PELATIHAN_K/yJK7CwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=buku+promosi+dan+perkembangan+Karier&printsec=frontcover
- Rusdiana. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Revisi)*. Arsad Press. Retrieved February 6, 2023, from https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBERDAYA_MANUSIA/QwxYEAQAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=promosi+dan+pengembangan+Karier&pg=PA142&printsec=frontcover
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sulasmi Emilda, Ed.; Pertama)*. Umsu Press. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/GodIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=promosi+dan+pengembangan+Karier&pg=PT81&printsec=frontcover
- Siagian, & Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Widyanti, R. (2021). *Manajemen Karier (Teori, Konsep dan Praktek)* (Basuki, Ed.). Media Sains Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Karier_Teori_Konsep_dan_Praktik/jIAqEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=promosi+dan+pengembangan+Karier&printsec=frontcover

PROFIL PENULIS



Mariani Alimuddin, S.E., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap dunia pariwisata membuat penulis memilih dan bergabung di Akademi Pariwisata Negeri Makassar di tahun 2002 dan menyelesaikan Pendidikan DIII dengan gelar A.Md Par dibelakang nama penulis. Setelah selesai penulis banyak melakukan traveling untuk mengeksplorasi tempat-tempat wisata. Setelah menikah penulis mulai terjun ke dunia bisnis dan belajar sedikit demi sedikit oleh suami yang memiliki segudang pengalaman dalam dunia usaha. 2010 penulis menjabat sebagai direktur sebuah perusahaan yang bergerak di ekspor hingga 2020.

Tahun 2012 penulis memutuskan untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 dengan memilih Ekonomi Manajemen di STIE AMKOP sebagai pilihan terbaik karena merasa bidang ilmu tersebut cukup membantu untuk penulis. 2015 penulis menyelesaikan Pendidikan S1 dan tanpa buang-buang waktu penulis langsung melanjutkan Pendidikan S2 di kampus yang sama dengan memilih Manajemen dengan konsentrasi pemasaran. 2017 penulis berhasil menyelesaikan Pendidikan S2 di Pasca Sarjana STIE AMKOP dengan predikat cumlaude terbaik III. Tahun 2018 bergabung sebagai dosen di STIPAR Soromandi Bima Nusa Tenggara Barat dan mengajukan pindah homebase. Berhasil pindah dari kopertis VIII ke kopertis IX 2022 dan berhomebase di Universitas Megaresky fakultas Ekonomi dan Bisnis Digital, Prodi Kewirausahaan hingga sekarang.

Email Penulis: hozhuve06@unimerz.ac.id

BAB 15 AUDIT DAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA

Rizka Mukhlisiah, S.E., M.Si.
Universitas Raharja

Pendahuluan

Fungsi efektif organisasi atau perusahaan mana pun bergantung pada sumber daya penting Sumber Daya Manusia (SDM), karena merupakan kekuatan pendorong di belakang semua kegiatan dalam perusahaan, termasuk keuangan, pemasaran, operasi, dan produksi. Manajemen yang efektif dan efisien membutuhkan interaksi positif antara manajer teknis operasional dan petugas SDM dan spesialis. Riset dan audit sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memantau pelaksanaan kegiatan perusahaan sejalan dengan prinsip-prinsip seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, koordinasi, dan fungsionalitas. Audit dapat membantu mendeteksi dan menyelesaikan masalah lebih awal, berkontribusi pada hubungan yang harmonis antara departemen personalia dan manajer teknis dan fungsional. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi dan perusahaan untuk melakukan penelitian dan audit SDM untuk memastikan kelancaran operasi.

Pengertian Riset Sumber Daya Manusia

Seperti yang dicatat oleh Istijanto (2005), penelitian sumber daya manusia melibatkan pengumpulan dan analisis informasi yang berkaitan dengan berbagai masalah sumber daya manusia, dengan tujuan mengurangi atau memberantas masalah ini.

Disorot di bawah ini adalah beberapa elemen kunci yang dikemas dalam definisi penelitian SDM:

1. Terdiri dari beberapa fase.

Daftar Pustaka

- Agus, Sunyoto. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Arens, Alvin. A dan Loebbecke. 1997. Auditing Pendekatan Terpadu. Jakarta : Salemba Empat
- Bayangkara, IBK. 2008. Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Gomes. 2001. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Andi offset
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indro, Stefani Lily, dan Theresia Dwi Hastuti.2015.Audit dan Penilaian kinerja Sumber daya Manusia Suatu pendekatan konseptual.Yogyakarta:amara books
- Istijanto M.M.2005. Riset Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Priyono dan Marnis. 2008. Manajemen Sumber daya manusia. Surabaya : Zifatama Publisher
- Rivai,Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo.
- Susilo, willy. 2002. Audit Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Vorqistatama Binemega
- Yulian, yesica. . riset dan audit sumber daya manusia
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management.Edisi kelima. New York: McGraw-Hill

PROFIL PENULIS



Rizka Mukhlisiah, S.E., M.Si.

Ketertarikan penulis terhadap Ilmu Akuntansi dimulai pada tahun 2008 silam. Penulis lahir di Bukittinggi pada tanggal 16 Oktober 1992. Penulis lulus S1 di prodi Akuntansi pada Universitas Bung Hatta Padang dan berhasil menyelesaikan studi S1 tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan S2 Akuntansi di Universitas Andalas Padang. Sebelum memutuskan untuk mengajar, penulis pernah bekerja menjadi Junior Auditor pada perusahaan KAP swasta. 2018 bekerja menjadi konsultan pajak pada salah satu perusahaan swasta di Jakarta. Tahun 2019 bekerja menjadi staf keuangan pada instansi pendidikan. Tahun 2019 penulis juga memuluskan untuk bekerja menjadi Dosen di salah satu Universitas Swasta di Tangerang. Penulis pernah menerbitkan buku Pengantar Akuntansi pada tahun 2019. Saat ini penulis mulai menjadi editor buku pada Penerbit Sada Kurnia Pustaka.

Email Penulis: mukhlisiahrizka@gmail.com

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang untuk membantu karyawan perusahaan memperoleh keterampilan yang mereka butuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

Oleh karena itu penuh harapan, buku ini dapat menjadi bermanfaat. Serta dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebab bila kita telaah lebih mendalam ternyata keberadaan SDM dalam suatu lembaga perusahaan amat menentukan. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan mampu mendongkrak produktivitas, bila tidak dioperasikan oleh tangan-tangan terampil SDM dalam suatu perusahaan.