



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Tim Penulis:

Herman Hatta - Hesti Umiyati - Ade Putra Ode Amane - Sonny Santosa & Rini Novianti
Sri Liniarti & Rizky Surya Andhayani Nasution & Eka Umi Kalsum - Muyadi - Hetty Ismainar
Irra Chrisyanti Dewi - Dona Amelia - Badrut Tamam - Ni Nyoman Suli Asmara Yanti
Arif Murti R - Madya Ahdiyati.

MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Tim Penulis:

Herman Hatta - Hesti Umiyati - Ade Putra Ode Amane - Sonny Santosa & Rini Novianti
Sri Liniarti & Rizky Surya Andhayani Nasution & Eka Umi Kalsum - Mulyadi - Hetty Ismainar
Irra Chrisyanti Dewi - Dona Amelia - Badrut Tamam - Ni Nyoman Suli Asmara Yanti
Arif Murti R - Madya Ahdiyat.



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Tim Penulis:

**Herman Hatta, Hesti Umiyati, Ade Putra Ode Amane, Sonny Santosa & Rini Novianti,
Sri Liniarti & Rizky Surya Andhayani Nasution & Eka Umi Kalsum, Mulyadi, Hetty Ismainar,
Irra Chrisyanti Dewi, Dona Amelia, Badrut Tamam, Ni Nyoman Suli Asmara Yanti,
Arif Murti R, Madya Ahdiyati.**

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Evi Damayanti

ISBN:

978-623-459-350-1

Cetakan Pertama:

Januari, 2023

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2023

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucapkan rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Model-model Pelatihan dan Pengembangan SDM” telah selesai disusun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Model-model Pelatihan dan Pengembangan SDM.

Sebuah perusahaan yang hebat tentu membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat pula. Pada masa sekarang ini, persaingan bisnis semakin ketat, maka produktivitas SDM harus ditingkatkan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Untuk itu, program pelatihan dan pengembangan SDM harus dilaksanakan agar dapat mengatasi permasalahan ini. Pelatihan SDM merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan SDM (sumber daya manusia) dalam sebuah organisasi perusahaan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan. Program ini sangat erat kaitannya dengan upaya yang terstruktur, sistematis, bertujuan untuk mencapai penguasaan keahlian (*skill*) dan kemampuan pada bidang kerja, pengetahuan seputar bidang pekerjaan yang tengah digeluti oleh seorang karyawan, dan *soft skills* para pegawai dan karyawan. Oleh karenanya, karyawan sebagai asset perusahaan harus mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*), sehingga setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri dirinya yang mungkin masih terpendam. Dengan melakukan pelatihan dan pengembangan secara berkala, Anda dapat memastikan bahwa SDM yang anda miliki memiliki kualitas yang semakin

baik. Dengan kualitas dan manajemen SDM yang semakin baik, perusahaan Anda dapat semakin maju dan berkembang. Selain itu, Anda juga harus memastikan keuangan bisnis memiliki kondisi yang baik dan stabil. Dengan keuangan yang baik, perusahaan dapat lebih mudah berkembang.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “tiada gading yang tidak retak” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik Tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Januari, 2023

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| BAB 1 TUJUAN, PROSES DAN KONTEKS PENGEMBANGAN SDM..... | 1 |
| A. Pengertian Sumber Daya Manusia | 2 |
| B. Tujuan Pengembangan SDM | 3 |
| C. Konsep Pengembangan dan Manajemen SDM | 5 |
| D. Komponen Data Sumber Daya Manusia..... | 6 |
| E. Analisis Jabatan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia | 8 |
| F. Metode Pengembangan SDM..... | 9 |
| BAB 2 PERAN DAN FUNGSI PENGEMBANGAN SDM..... | 15 |
| A. Pendahuluan..... | 16 |
| B. Pengertian Pengembangan SDM..... | 17 |
| C. Peran Sumber Daya Manusia | 19 |
| D. Fungsi-fungsi Manajemen SDM..... | 20 |
| E. Peran dan Fungsi SDM..... | 22 |
| F. Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 25 |
| G. Pentingnya MSDM | 28 |
| H. Rangkuman Materi | 29 |
| BAB 3 TEORI – TEORI PENGEMBANGAN SDM..... | 35 |
| A. Pendahuluan..... | 36 |
| B. <i>Emotion Quality</i> (EQ)..... | 37 |
| C. <i>Future Intentions</i> | 38 |
| D. <i>Forecasting</i> Sumber Daya Manusia | 38 |
| E. <i>Total Quality Manajemen</i> (TQM) | 39 |
| F. Kompetensi..... | 39 |
| G. Teori Motivasi..... | 43 |
| H. Kepemimpinan..... | 47 |
| I. Rangkuman Materi | 54 |
| BAB 4 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM | 57 |
| A. Pendahuluan | 58 |
| B. <i>Training & Development</i> (Dulu Vs Sekarang) | 61 |

| | | |
|--------------|---|------------|
| C. | Disrupsi Pelatihan & Pengembangan SDM Dari Bingkai Tandem | 65 |
| D. | <i>Strategic Role</i> dari Pelatihan & Pengembangan | 68 |
| E. | <i>7s Framework Mckinsey</i> | 69 |
| F. | Rangkuman Materi | 71 |
| BAB 5 | KARAKTERISTIK MODEL - MODEL PELATIHAN | 75 |
| A. | Pengertian | 76 |
| B. | Manfaat | 76 |
| C. | Model-Model Pelatihan | 77 |
| D. | Model-Model Training Berdasarkan Kebutuhan Pelatihan | 78 |
| E. | Model Pelatihan Berdasarkan Pada Proses dan Materi Latihan | 80 |
| F. | Metode-Metode Pelatihan | 80 |
| G. | Rangkuman Materi | 82 |
| BAB 6 | MEKANISME DAN CARA KERJA PENGEMBANGAN MODEL- MODEL PELATIHAN | 85 |
| A. | Pendahuluan | 86 |
| B. | Pengertian Pelatihan dan Pengembangan | 87 |
| C. | Tujuan Pelatihan dan Pengembangan | 90 |
| D. | Tahapan Proses Pelatihan dan Pengembangan | 91 |
| E. | Tahap Penyusunan Program Pelatihan dan Pengembangan | 96 |
| F. | Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan | 98 |
| G. | Metode-metode Pelatihan dan Pengembangan | 99 |
| H. | Prinsip Dasar Pelatihan dan Pengembangan | 101 |
| I. | Prinsip Pelatihan dan Pengembangan | 103 |
| J. | Rangkuman Materi | 104 |
| BAB 7 | MODEL PROGRAM PELATIHAN (<i>TRAINING</i>) | 107 |
| A. | Pendahuluan | 108 |
| B. | <i>Skill Training</i> (Pelatihan Keahlian SDM) | 109 |
| C. | <i>Retraining</i> (Pelatihan Ulang SDM) | 110 |
| D. | <i>Cross Functional Training</i> | 111 |
| E. | <i>Team Training</i> (Pelatihan Tim) | 111 |
| F. | <i>Language Training</i> (Pelatihan Bahasa) | 113 |
| G. | <i>Technology Training</i> (Pelatihan Teknologi) | 115 |
| H. | <i>Creativity Training</i> (Pelatihan Kreatifitas SDM) | 116 |

| | |
|--|------------|
| I. Rangkuman Materi | 118 |
| BAB 8 MODEL PROGRAM <i>LIFE SKILLS</i> | 121 |
| A. Pendahuluan..... | 122 |
| B. Konsep <i>Life Skills</i> Bagi SDM | 124 |
| C. Pengembangan Program <i>Life Skills</i> Bagi SDM | 126 |
| D. Proses T&D Program <i>Life Skills</i> Bagi SDM..... | 129 |
| E. Rangkuman Materi | 131 |
| BAB 9 MODEL PELATIHAN <i>IN SERVICE TRAINING</i> | 135 |
| A. Pendahuluan..... | 136 |
| B. <i>In Service Training</i> | 141 |
| C. Manfaat <i>In Service Training</i> | 143 |
| D. Karakteristik <i>In Service Training</i> | 144 |
| E. Langkah-langkah dalam <i>In Service Training</i> | 146 |
| F. Rangkuman Materi | 154 |
| BAB 10 MODEL <i>PRE SERVICE TRAINING</i> | 159 |
| A. Pendahuluan..... | 160 |
| B. Identifikasi <i>Pre Service Training</i> | 164 |
| C. Situasi Yang Mendukung Pelaksanaan <i>Pre Service Training</i> | 170 |
| D. Rangkuman Materi | 171 |
| BAB 11 MODEL PELATIHAN LAPANGAN (MAGANG) | 175 |
| A. Pendahuluan..... | 176 |
| B. Pengertian Pelatihan Lapangan (Magang) | 177 |
| C. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Lapangan | 177 |
| D. Model Pelatihan dan Pengembangan SDM Melalui Program Magang | 181 |
| E. Aturan Dalam Memperkerjakan Karyawan Magang | 185 |
| F. Jenis-Jenis Program Dalam Pelatihan Lapangan..... | 187 |
| G. Rangkuman Materi | 187 |
| BAB 12 MODEL <i>SOFT SKILL</i> | 191 |
| A. Pendahuluan..... | 192 |
| B. Pengertian <i>Soft Skill</i> | 192 |
| C. Pentingnya <i>Soft Skill</i> | 193 |
| D. Peningkatan <i>Soft Skill</i> | 197 |
| E. Contoh <i>Soft Skill</i> | 197 |

| | |
|---|------------|
| F. Rangkuman Materi | 208 |
| BAB 13 MODEL HARD SKILL | 211 |
| A. Pendahuluan..... | 212 |
| B. Pelatihan dan Pengembangan Model <i>Hard Skill</i> | 214 |
| C. Kebijakan Pelatihan <i>Hard Skill</i> | 220 |
| D. Pbk, Pelatihan Digital dan Sertifikasi Kompetensi BNSP | 222 |
| E. Pentingnya <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> | 226 |
| F. Rangkuman Materi | 228 |
| GLOSARIUM | 234 |
| PROFIL PENULIS | 240 |



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 1: TUJUAN, PROSES DAN KONTEKS PENGEMBANGAN SDM

Herman Hatta, SKM., M.Si

Universitas Gorontalo

BAB 1

TUJUAN, PROSES DAN KONTEKS PENGEMBANGAN SDM

A. PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM 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 itu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik berupa institusi maupun perusahaan industri. SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh individu. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (bakat dan kreatifitas) sedangkan kecakapan fisik diperoleh dari usaha (pendidikan dan pelatihan).

Pengembangan (development) adalah merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan SDM adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan SDM agar bisa menaikkan produktivitas perusahaan. Dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Menurut Muhammad Yusuf (2016) Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sanusi. 2016. Teknik Pengelolaan Berbasis IT. Dosen UNINUS Bandung.
- Anderson Gordon, 1992, *Selection dalam Brian, Towers ed, The Handbook Of Human Resource Management, Oxford, Blackweel Publisher.*
- Armstrong Michael, 1998, *Performance Management, London, Kogan page limited* Bacal Robert, 1999, *Performance Management, New York.*
- Armstrong, Gay. (2010). Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H., Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua., Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Kaswan, Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Kusumaningrum, D. E., Triwiyanto, T., dan Gunawan, I. 2016. *Educational Management of Natural Disaster Response at Lapindo Mudsidoarjo East Java. Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 6(4), 1-8.
- Lefstein, A., dan Perath, H. 2014. *Empowering Teacher Voices in an Education Policy Discussion: Paradoxes of Representation. Teaching and Teacher Education*, 38, 33-43.
- Maisyaroh. 2014. Pengembangan Staf di Lembaga Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, 24(4), 274-281.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama: Bandung, 2014.
- Miles, M. B., dan Huberman, A. M. 1992. Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI Press.
- Muhammad Yusuf. 2016. Peningkatan SDM Yang Handal. Dosen ULM Banjarmasin.
- Notoatmodjo, Soekijo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta.
- Randall S Schuller, Susan E. Jackson, 1997, MSDM Abad 21, Erlangga, Jakarta.

- Suparlan Ahmad. 2015. Potret SDM Yang Tangguh. Dosen ULM Banjarmasin.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Suwatno, H., & Donni, J. P., Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Syaiful Bahri Jamarah. 2017. Manajemen Madrasah. Dosen UIN Antasari Banjarmasin.
- Tulus, Moh. Agus. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Gramedia. Siagian, Sondang P. 2003.
- Veitzhal, Rizal. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi DI SKM Unit V PT. Gudang Garam. Tbk. Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1 Tahun 2016*, 123.



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 2: PERAN DAN FUNGSI PENGEMBANGAN SDM

Hesti Umiyati, S.E., M.M

Akademi Sekretari Dan Manajemen – Asm Lepisi Tangerang

BAB 2

PERAN DAN FUNGSI PENGEMBANGAN SDM

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia ini sangatlah berhubungan dengan kinerja. Menurut (Robert dan Jackson, 2002) kinerja karyawan akan lebih tinggi lagi pada karyawan yang mengambil lebih banyak bagian di dalam aktivitas pengembangan.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan (Tika, Pabandu, 2005).

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu

DAFTAR PUSTAKA

- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- Decenzo, David A dan Robbins, Stepen P. 1999. *Human Resource Management*, New York: Jhon Willey and Sons Inc.
- Dhoni Kurniawati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinnya Dengan Manajemen Modern*, Kementerian Agama Lampung Timur 11, No. 1.
- Gomes Cardoso Fausino, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Tiga, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mello Jeffrey A., 2003. *Strategic Human Resources Management*, Australia South Western.
- Mondy, Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke sepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Robert, Mathis. L dan Jackson, John H, 2002, *Management Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.
- Ruky, Achmad S, 2006, *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pendekatan Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2006, *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Propesionalisme Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Schermerhorn Jr, John R. (2011). *Management*, New York: John Wiley.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Tika, Pabandu. 2005. *Peran dan fungsi dalam organisasi bisnis*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Triton, PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Tugu.
- Wahyudi, Febri, 2009, *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN Wilayah Riau Cabang Pekanbaru*, UIN SUSKA, Skripsi tidak di publikasi.



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 3: TEORI-TEORI PENGEMBANGAN SDM

Ade Putra Ode Amane, S.Sos., M.Si

Universitas Muhammadiyah Luwuk

BAB 3

TEORI-TEORI PENGEMBANGAN SDM

A. PENDAHULUAN

Gilley and Steven dalam (Priyono & Marnis, 2008) menjelaskan bahwa *human resources development* adalah *organized learning activities arranged within an organization in order to improve performance and/or personal growth for the purpose of improving the job, the individual and/organization* (Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu organisasi untuk meningkatkan performa dan/ atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan/atau organisasi).

Pengembangan SDM adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan personel Holton dalam (Sunarto, 2020). PSDM didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah entitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka dan para profesional PSDM adalah pendukungnya individu dan kelompok, proses kerja dan integritas organisasi. Beberapa model PSDM menentukan serangkaian praktik yang jika dikejar, kemungkinan besar akan berkontribusi pada manusia, akumulasi modal di mana organisasi dapat membangun keunggulan kompetitifnya DeGeus; Currie; Willis dalam (Sunarto, 2020). Model-model ini pada dasarnya mendukung investasi dalam PSDM dan oleh organisasi berkontribusi pada organisasi dan individu kinerja seperti kinerja tinggi Partington dkk dalam (Sunarto, 2020), individu berkualitas tinggi dan pemecahan masalah organisasi Martina dkk, dalam (Sunarto, 2020), organisasi yang lebih tinggi komitmen Mahal dalam (Sunarto, 2020), dan meningkatkan retensi organisasi Anderson dalam (Sunarto, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Amane, A. P. O. (2019). Peranan Kepala Bidang Pengembangan Aparatur Dalam Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Tahun 2017 Di Kabupaten Banggai. *Jurnal Clean Government*, 2(1), 132-144.
- Amane, A. P. O. (2019). Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Pada Layanan Sirkulasi Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Banggai. *Jurnal Clean Government*, 2 (1), 54-66.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5 (2), 64–69.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. In *Zahir Publishing* (Pertama).
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen* (T. Chandra (ed.); Pertama). Zifatama Publisher.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *Zifatama Publisher* (Kedua). Zifatama Publisher.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.); Pertama). Zifatama Publisher.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. *J. Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178–194. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v2i3.461>
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.504>
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 4: PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP & Rini Novianti, S.E., M.Akt

Universitas Buddhi Dharma – Tangerang

BAB 4

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

A. PENDAHULUAN

Selalu pertanyaan mendasar yang muncul dari pebisnis adalah, apakah benar kita harus berinvestasi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan sebagai tenaga kerja?. Jawabannya sederhana, kalau kita tidak melakukan pelatihan dan pengembangan sejak dini, lalu apakah kita bisa memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi/perusahaan yang kita ikuti.? Atau apakah bisa kita memberikan kontribusi meskipun kecil saat ini.? Apakah kita puas dengan kemampuan kita sendiri dalam menghasilkan kontribusi tersebut?.

Selama ini banyak pemilik bisnis yang seringkali menemui permasalahan buntu terkait manajemen sumber daya manusia, dan Ketika didiskusikan bersama maka kita akan menemui pada satu titik yang sama yaitu terkait dengan akar masalahnya. Sementara kalau kita memiliki fenomena dimana banyak karyawan yang keluar, maka biaya rekrutmennya akan semakin banyak. Kinerja secara keseluruhan tim akan menjadi rendah karena setiap kali ada orang baru yang datang, lalu belajar lagi maka waktu kita akan terbuang untuk investasi mengajarkan yang baru untuk bisa sampai ke tahap produktivitas, itu terbuang banyak biaya, belum lagi kekalahan-kekalahan lain atau dua-duanya kalah dalam artian baik dari sisi sebagai karyawan yang tidak mendapat kesempatan untuk tumbuh, sebagai perusahaan juga kalah, karena kalau timnya tidak bertumbuh, maka perusahaannya juga akan sulit untuk berkembang, jadi sebenarnya tujuan pelatihan dan pengembangan SDM ini adalah untuk memaksimalkan potensi. Potensi siapa yang dimaksud.? Tentu saja potensi dari karyawan dan tim (semua pihak di dalam organisasi/bisnis) tersebut. Sementara kalau secara tim, maka potensi tim untuk menghasilkan lebih maksimal dan jika dilihat secara organisasi maka yang dimaksud adalah potensi organisasi untuk berkembang agar dapat melihat dan mengambil

DAFTAR PUSTAKA

- Anahuraki. (2012, April 7). Pelatihan dan Pengembangan. Jakarta, Jakarta, Indonesia.
- <https://www.pwc.com>. (2022, October 24). *pwc_11th_annual_global_ceo_survey_e.pdf*. Retrieved from <https://www.pwc.com>: https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/pdf/pwc_11th_annual_global_ceo_survey_e.pdf
- Ranupandojo, Hedjaracman, & Suad, H. (2011). *Manajemen Personalia Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Santosa, S. d. (2022). The Roles Of Talent Development Institute In Developing An Organization's Employee Soft Skills. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 175.



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 5: KARAKTERISTIK MODEL-MODEL PELATIHAN

Sri Liniarti, S.E., M.Si, Rizky Surya Andhayani Nasution, S.E., M.Si., Ak,
Eka Umi Kalsum, S.E., M.Si

Universitas Al Azhar

BAB 5

KARAKTERISTIK MODEL-MODEL PELATIHAN

A. PENGERTIAN

Pelatihan adalah “serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu (Rozalena dan dewi, 2017 hal 108).” Andrew F. Sikula dalam (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000) Mendefinisikan pelatihan sebagai “*Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for definite purpose.*” (Mathis Robert, 2002) menjelaskan “Pelatihan adalah salah satu proses untuk mencapai kemampuan tertentu agar tercapai tujuan organisasi, oleh sebab itu, proses berkaitan dengan tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Dari pengertian di atas, pelatihan dapat diartikan bagian dari pendidikan yang mendeskripsikan satu proses dalam hal pengembangan organisasi maupun kelompok. Pendidikan berdasarkan pelatihan merupakan satu bagian yang sulit dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, melalui proses perencanaan, penempatan dan pengembangan tenaga manusia. Dengan diberdayakannya Sumber daya manusia secara maksimal, tujuan dalam pemenuhan kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi.”

B. MANFAAT

1. Adanya peningkatan kemampuan individu dalam memperbaiki *performance* organisasi
2. Kemampuan karyawan dalam Pelaksanaan tugas sesuai standar yang diinginkan perusahaan
3. Peningkatan Kualitas sikap terhadap pekerjaan, pimpinan dan dengan karyawan lain

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdulhak, I. (2000). *Metodologi Pembelajaran Orang Dewasa*. CV Andira.
- Mathis Robert, J. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat.
- Otto dan Glaser. (1970). *The Management of Training: A Handbook for Training and Development Personnel*, mengemukakan Model Pengembangan Strategi Latihan.
- Robert. L. Craig. (n.d.). *Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development* (4th ed.). McGraw-Hill.
- S.P Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Wagonhurst, C. (2002). *Developing Effective Training Programs*. *The Journal of Research Administration*, XXXIII.



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 6: MEKANISME DAN CARA KERJA PENGEMBANGAN MODEL-MODEL PELATIHAN

Dr. (Cand) Mulyadi, S.E., M.M

Universitas Ibnu Sina

BAB 6

MEKANISME DAN CARA KERJA PENGEMBANGAN MODEL-MODEL PELATIHAN

A. PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan SDM adalah hal utama harus ada dalam sebuah manajemen. Pelatihan SDM mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang kepada setiap karyawan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan SDM umumnya diberikan kepada karyawan yang baru maupun karyawan yang telah ada, tujuannya adalah agar setiap karyawan tersebut mampu menghadapi situasi – situasi yang selalu berubah.

Dalam kaitannya dengan model pelatihan Atmodiwirio (2002: 56) mendefinisikan “desain (rancang bangun) adalah proses perencanaan yang menggambarkan urutan kegiatan (sistematika) mengenai suatu program”. Hal ini di perjelas oleh Hamalik (2001: 20) menyatakan bahwa “model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang di dalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya”. Berdasarkan penjelasan tersebut maka model pelatihan merupakan gambaran secara menyeluruh tentang langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan dalam siklusnya terbagi kedalam tiga tahapan yaitu; tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi.

Program pelatihan dan pengembangan SDM merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan SDM lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan SDM dimaksudkan

DAFTAR PUSTAKA

[http://sitiaisyah.blog.uma.ac.id/wp-](http://sitiaisyah.blog.uma.ac.id/wp-content/uploads/sites/136/2018/11/Modell-dan-metode-Pelatihan.pdf)

[content/uploads/sites/136/2018/11/Modell-dan-metode-Pelatihan.pdf](http://sitiaisyah.blog.uma.ac.id/wp-content/uploads/sites/136/2018/11/Modell-dan-metode-Pelatihan.pdf)

junigatshu nhia,

Makalah Pelatihan Dan Pengembangan,
https://www.academia.edu/21661896/Makalah_Pelatihan_Dan_Pengembangan

Nurahmad Hadi, Model Pelatihan,
https://www.academia.edu/5744695/MODEL_PELATIHAN

Saido Risa, I (2019), Makalah Pelatihan dan Pengembangan SDM,
https://www.academia.edu/38149994/Makalah_Pelatihan_dan_Pengembangan_SDM



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 7: MODEL PROGRAM PELATIHAN (*TRAINING*)

Dr. Hetty Ismainar, SKM., M.P.H

Univeritas Hang Tuah Pekanbaru

BAB 7

MODEL PROGRAM PELATIHAN (*TRAINING*)

A. PENDAHULUAN

Kualitas organisasi sangat tergantung pada mutu SDM dalam organisasi tersebut. Tuntutan ini tidak terlepas dari tantangan-tantangan ekonomi yang mengglobal, dinamis, dan kompetitif. Salah satu fungsi manajemen SDM adalah training and development. Pelatihan dan pengembangan menjadi bagian utama strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, kemampuan, keahlian, dan perilaku karyawan. Tetapi seringkali dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tidak efektif dan efisien. Padahal dana yang dikeluarkan tidaklah sedikit. Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan pun tak jarang karyawan belum mampu mengimplementasikan apa yang diperoleh ketika mengikuti pelatihan dan pengembangan terhadap pekerjaannya.

Untuk itu perlu diperhatikan hal-hal yang terkait dengan rancangan pelatihan dan pengembangan yang efektif, diantaranya dengan memperhatikan ciri-ciri, prinsip-prinsip, strategi-strategi, langkah-langkah, dan komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan SDM (Sudarmanto, 2009).

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah upaya untuk membentuk personal yang memiliki kualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja yang baik. SDM yang berkualitas tentu akan dapat membantu perusahaan untuk terus berkembang guna mencapai tujuan perusahaan. Beberapa hal yang dapat diperoleh dari pelatihan SDM tersebut antara lain: meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi kerja, dapat menghindari kerusakan, mengurangi dampak kerja, meningkatnya pelayanan, mampu menciptakan moral yang lebih baik, pengembangan karir karyawan, lebih cakap secara konseptual, menciptakan komunikasi yang lebih baik, meningkatkan skill leadership dan mampu meningkatkan income karyawan (Wicaksono dkk, 2016)

DAFTAR PUSTAKA

- Elly Herawati, 2016. [Pentingnya Bahasa dalam Era Globalisasi](https://www.viva.co.id/vbuzz/845230-pentingnya-bahasa-dalam-era-globalisasi). Link Artikel: <https://www.viva.co.id/vbuzz/845230-pentingnya-bahasa-dalam-era-globalisasi>
- Kambey, Fendy Levy, and Suharnomo Suharnomo. (2013) “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 10, no. 2
- Katz, Robert L. (2009). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review Press,
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407
- Wahibur Rokhman, J. (2003) “Pemberdayaan Dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global.” *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*.
- Wicaksono, Yosep Satrio. (2016) “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri).” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1
- Yuniarsih, Tjutju. Suwatno (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*.” Bandung: Alfabeta
- Zainal, P. D. V. R., Ramly, P. D. H. M., Mutis, P. D. T., & Arafah, D. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.; K. Putra, Ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 8: MODEL PROGRAM *LIFE SKILLS*

Irra Chryanti Dewi, S.Pd., M.S.M

Staff Pengajar Fakultas Pariwisata, Universitas Ciputra Surabaya

BAB 8

MODEL PROGRAM *LIFE SKILLS*

A. PENDAHULUAN

Tujuan *training and development* (T&D) adalah membentuk SDM paripurna, yaitu memiliki attitude profesional, mature, emosional, intelektual, sosial, dan fleksibel seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS). Program T&D diagendakan *Human Resources Department* (HRD) adalah mengembangkan kompetensi yang bermartabat. SDM perlu dibentuk melalui T&D, selain itu juga menekankan pada attitude yang sesuai dengan standar norma tertinggi. T&D adalah salah satu alat di dalam mendidik, melatih dan mengembangkan kompetensi SDM sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin SDM tersebut kompeten, maka semakin perform dalam bekerja.

Pemerintah dan organisasi berharap bahwa SDM di Indonesia dapat memperoleh pendidikan ataupun T&D sesuai dengan standard dan kualitas yang tinggi agar dapat berkinerja lebih baik, membangun bangsa, mencetak calon-calon leader yang mumpuni sesuai dengan perubahan zaman yang disebabkan oleh teknologi dan globalisasi. Untuk itu, SDM di organisasi perlu dibekali dengan keterampilan dan kecakapan hidup (*life skills*) agar dapat berperan serta dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Mirip dengan pendidikan di sekolah, organisasi menerapkan pilar pendidikan dalam mendukung program T&D yang disepakati top manajemen dan *human resources department* (HRD). Pilar pendidikan yang diterapkan pada SDM organisasi, yaitu: *learning to know*, *learning to do*, *learning to be*, dan *learning to live together* yang menjadi landasan dan pedoman dalam T&D di organisasi untuk menghasilkan SDM sesuai harapan organisasi dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, Gary, S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (Third Edition)*. USA: The University of Chicago Press
- Biesta, Gert. (2006). *What's the Point of Lifelong Learning if Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning*. *European Educational Research Journal*. Vol.5. No 3. April 2006.
- Billett, Stephen. (2010). *Lifelong learning and self: Work, subjectivity and learning*. *Studies in Continuing Education*, Vol.32, Issue 1, pp1-16.
- Billett, Stephen. (2010). *The perils of confusing lifelong learning with lifelong education*. *International Journal of Lifelong Education*. July. 29(4). 401-403.
- Bolhuis, Sanneke. (2003). *Towards process-oriented teaching for self-directed lifelong learning: a multidimensional perspective*. *Learning and Instruction*. 13. 327-347.
- Collins, Jannette. (2004). *Education Techniques for Lifelong Learning*. *Radio Graphics* 2004, 24: 1483-1489
- Cornford, Ian R. (2002). *Learning-to-learn strategies as a basis for effective lifelong learning*. *International Journal of Education*. Vol.21. No.4. July-August.
- Crick, Ruth Deakin; Broadford, Patricia & Claxton, Guy. (2004). *Developing an Effective Lifelong Learning Inventory: the ELLI Project*. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 11:3. 247-272.
- Edwards, Richard; Ranson, Stewart & Strain, Michael. (2002). *Reflexivity: towards a theory of lifelong learning*. *International Journal of Lifelong Education*. 21:6. 525-536.
- Fischer, Gerhard. (2000). *Lifelong Learning-More Than Training*. *Journal of Interactive Learning Research*. Vol.11, No 3.
- Friesen, Norm & Anderson, Terry. (2004). *Interaction for lifelong learning*. *British Journal of Educational Technology*. Vol.35. No 6. 679-687.

- Glastra, Folke J; Hake, Barry J & Schedler, Petra, E. (2004). *Lifelong Learning as Transitional Learning*. *Adult Education Quarterly*, Vol. 54, No.4. August, 291-307.
- Heinrich, E; Bhattacharya, M & Rayudu, R. (2007). *Preparation for lifelong learning using ePortfolios*. *European Journal of Engineering Education*. Vol.32. No.6. December. 653-663.
- Hopson, B., & Scally, M. 2001. *Life Skills Teaching*. Maidenhead Berkshire, England: Mc Graw Hill Book Company (UK) Limited.
- Koper, Rob & Tattersall, Colin. (2004). New directions for lifelong learning using network technologies. *British Journal of Educational Technology*. Vol 35. No 6. 689-700/
- Malone, Samuel A. (2014). *Awaken the Genius Within*. Glasnevin Publishing, Dublin.
- Malone, Samuel A. (2019). *Models for Personal Development*, bookboon, The eBook Company.
- Marios. 2007. "The Effectiveness of Teaching a Life Skills Program in a Physical Education Context". *Journal: European Journal of Psychology of Education*. Vol 21 No 4. Pages: 429-438.
- Nair. 2007. "Family Life & Life Skills Education for Adolescents: Trivandrum Experience". *Journal of Indian Association for Child and Adolescent, Mental Health*. Vol 1 No 1. Pg: 1-10.
- Nasheda. 2008. "Life Skills Education for young people: Coping with Challenges". *Journal of Counselling in the Asia Pacific Rim: A Coming Together of Neighbours Special Issue*. Vol 4 No 1. 19-25.
- Norman, Marie & Hyland, Terry. (2003). *The role of confidence in lifelong learning*. *UBIR: University of Bolton Institutional Repository*.
- Ramdhani, Neila. 2008. *Active Learning & Soft Skills*, paper, Disampaikan pada Seminar Memanfaatkan Soft Skills untuk Pembelajaran, AKPER Panti Rapih
- Slamet, P.H. 2002. *Pendidikan Kecakapan Hidup: Konsep* <http://www.infodiknas.com/pendidikan-kecakapan-hidup-konsep-dasar>. Diambil pada tanggal 17 Januari 2011.
- Suwitri, Sri, .2008. *Implementasi Life Skills Bagi Kinerja Karyawan*, ppt, UNDIP Semarang.

Vignoles, Anna; Wolf, Alison & Galindo-Rueda, Fernando. (2002). *The Determinants and Effects of Lifelong Learning*. Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science. April.



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 9: MODEL PELATIHAN *IN SERVICE TRAINING*

Dona Amelia, S.E., M.Si

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim

BAB 9

MODEL PELATIHAN *IN SERVICE TRAINING*

A. PENDAHULUAN

Produktivitas mencakup setiap upaya untuk meningkatkan kehidupan, individu masyarakat, filosofi dan mencakup semua kegiatan masyarakat dengan cara yang konsisten. Filosofi peningkatan produktivitas proses berpikir, inovasi, dan fasilitas yang lebih maju dalam komunikasi organisasi.

Pelatihan adalah jenis investasi jangka panjang. Pengembangan dan investasi pada unit sumber daya manusia dipandang sebagai kebutuhan struktural utama dalam mencapai pemberdayaan dan produktivitas organisasi. Hal ini untuk memfasilitasi dan memperoleh akses daya saing serta mempertahankan posisi organisasi untuk tetap berada posisi terdepan. Pelatihan tidak hanya diselesaikan melalui Pendidikan formal tetapi juga mencakup pelatihan dalam jabatan (*in service training*). Banyak studi eksperimental yang memperlihatkan pengaruh pelatihan dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan. Efektifitas organisasi dimungkinkan melalui produktivitas manajer, karyawan yang terlatih sebagai sebuah kesatuan yang cakap, terampil dan kreatif. Studi yang dilakukan oleh (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020) memperlihatkan bahwa *in service training* merupakan strategi untuk peningkatan produktifitas dan pengembangan diri karyawan.

In service training mencakup serangkaian tindakan yang diambil untuk mempromosikan pemberdayaan dan kompetensi di antara karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab lebih profesional dan terukur untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (repository trisakti.ac.id). Salah satu fitur utama dari *in service training* adalah penerapan. Studi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan faktor profesional dapat berkontribusi pada keterlibatan karyawan dalam *in service training*. *In service training* juga berampak kepada peningkatan kepercayaan diri (Ulla & Winitkun, 2018). Penelitian yang mereka lakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. (2018). *Making In Service Teacher Training Effective Through Workshops. Proceeding of the 3rd International Conference on Education 2018: Teachers in the Digital Age*, 255–262.
- Chaghari, M., Saffari, M., Ebadi, A., & Ameryoun, A. (2017). Empowering education J Adv Med Educ Prof. *Adv Med Educ Prof*, 5(1), 26–32. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5238493/pdf/JAMP-5-26.pdf>
- Copriady, J., Zulnaidi, H., Alimin, M., & Rustaman. (2018). In-service training for chemistry teachers' proficiency: *The intermediary effect of collaboration based on teaching experience. International Journal of Instruction*, 11(4), 749–760. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11447a>
- Dobbins, N., Higgins, K., Pierce, T., Tandy, R. D., & Tincani, M. (2010). *An analysis of social skills instruction provided in teacher education and in-service training programs for general and special educators. Remedial and Special Education*, 31(5), 358–367. <https://doi.org/10.1177/0741932509338363>
- Guven, G., & Kozcu Çakır, N. (2020). *Investigation of the Opinions of Teachers Who Received In-Service Training for Arduino-Assisted Robotic Coding Applications. Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(1), 253–274. <https://doi.org/10.29329/epasr.2020.236.14>
- Mirrezaei, S. H., Ayoubi, A., Mosallanejad, A., & Mousavifard, F. (2018). *The effect of in-service training on employees' productivity in education and training organisation, Shiraz, Iran. International Journal of Productivity and Quality Management*, 24(1), 134–142. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2018.091168>
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). PENGELOLAAN PROGRAM INSERVICE TRAINING DALAM PENGEMBANGAN KEARSIPAN DI SMAN 10 FAJAR HARAPAN BANDA ACEH. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*
- Symeou, L., Rousounidou, E., & Michaelides, M. (2012). *"I Feel Much More Confident Now to Talk With Parents ": An Evaluation of In-*

- Service Training on Teacher – Parent Communication. School Community Journal*, 22(1), 65–88.
- Ulla, M. B., & Winitkun, D. (2018). *In-service teacher training program in Thailand: Teachers' beliefs, needs, and challenges. Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 26(3), 1579–1594.
- Uysal, H. H. (2012). *Evaluation of an in-service training program for primary-school language teachers in Turkey. Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 14–29. <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n7.4>
- Anggraini, R. (2018). *Making In Service Teacher Training Effective Through Workshops. Proceeding of the 3rd International Conference on Education 2018: Teachers in the Digital Age*, 255–262.
- Chaghari, M., Saffari, M., Ebadi, A., & Ameryoun, A. (2017). *Empowering education J Adv Med Educ Prof. Adv Med Educ Prof*, 5(1), 26–32. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5238493/pdf/JAMP-5-26.pdf>
- Copriady, J., Zulnadi, H., Alimin, M., & Rustaman. (2018). *In-service training for chemistry teachers' proficiency: The intermediary effect of collaboration based on teaching experience. International Journal of Instruction*, 11(4), 749–760. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11447a>
- Dobbins, N., Higgins, K., Pierce, T., Tandy, R. D., & Tincani, M. (2010). *An analysis of social skills instruction provided in teacher education and in-service training programs for general and special educators. Remedial and Special Education*, 31(5), 358–367. <https://doi.org/10.1177/0741932509338363>
- Guyen, G., & Kozcu Çakır, N. (2020). *Investigation of the Opinions of Teachers Who Received In-Service Training for Arduino-Assisted Robotic Coding Applications. Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(1), 253–274. <https://doi.org/10.29329/epasr.2020.236.14>
- Mirrezaei, S. H., Ayoubi, A., Mosallanejad, A., & Mousavifard, F. (2018). *The effect of in-service training on employees' productivity in education and training organisation, Shiraz, Iran. International Journal of Productivity and Quality Management*, 24(1), 134–142. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2018.091168>

- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). PENGELOLAAN PROGRAM INSERVICE TRAINING DALAM PENGEMBANGAN KEARSIPAN DI SMAN 10 FAJAR HARAPAN BANDA ACEH. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*
- Symeou, L., Rousounidou, E., & Michaelides, M. (2012). “*I Feel Much More Confident Now to Talk With Parents*”: An Evaluation of In-Service Training on Teacher – Parent Communication. *School Community Journal, 22(1), 65–88.*
- Ulla, M. B., & Winitkun, D. (2018). *In-service teacher training program in Thailand: Teachers’ beliefs, needs, and challenges. Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities, 26(3), 1579–1594.*
- Uysal, H. H. (2012). *Evaluation of an in-service training program for primary-school language teachers in Turkey. Australian Journal of Teacher Education, 37(7), 14–29.*
<https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n7.4>
- Anggraini, R. (2018). *Making In Service Teacher Training Effective Through Workshops. Proceeding of the 3rd International Conference on Education 2018: Teachers in the Digital Age, 255–262.*
- Chaghari, M., Saffari, M., Ebadi, A., & Ameryoun, A. (2017). *Empowering education J Adv Med Educ Prof. Adv Med Educ Prof, 5(1), 26–32.*
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5238493/pdf/JAMP-5-26.pdf>
- Copriady, J., Zulnaidi, H., Alimin, M., & Rustaman. (2018). *In-service training for chemistry teachers’ proficiency: The intermediary effect of collaboration based on teaching experience. International Journal of Instruction, 11(4), 749–760.* <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11447a>
- Dobbins, N., Higgins, K., Pierce, T., Tandy, R. D., & Tincani, M. (2010). *An analysis of social skills instruction provided in teacher education and in-service training programs for general and special educators. Remedial and Special Education, 31(5), 358–367.*
<https://doi.org/10.1177/0741932509338363>
- Güven, G., & Kozcu Çakır, N. (2020). *Investigation of the Opinions of Teachers Who Received In-Service Training for Arduino-Assisted Robotic Coding Applications. Educational Policy Analysis and Strategic Research, 15(1), 253–274.*
<https://doi.org/10.29329/epasr.2020.236.14>

- Mirrezaei, S. H., Ayoubi, A., Mosallanejad, A., & Mousavifard, F. (2018). *The effect of in-service training on employees' productivity in education and training organisation, Shiraz, Iran. International Journal of Productivity and Quality Management, 24(1), 134–142.* <https://doi.org/10.1504/IJPM.2018.091168>
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). PENGELOLAAN PROGRAM INSERVICE TRAINING DALAM PENGEMBANGAN KEARSIPAN DI SMAN 10 FAJAR HARAPAN BANDA ACEH. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*
- Symeou, L., Roussounidou, E., & Michaelides, M. (2012). *“I Feel Much More Confident Now to Talk With Parents”: An Evaluation of In-Service Training on Teacher – Parent Communication. School Community Journal, 22(1), 65–88.*
- Ulla, M. B., & Winitkun, D. (2018). *In-service teacher training program in Thailand: Teachers' beliefs, needs, and challenges. Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities, 26(3), 1579–1594.*
- Uysal, H. H. (2012). *Evaluation of an in-service training program for primary-school language teachers in Turkey. Australian Journal of Teacher Education, 37(7), 14–29.* <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n7.4>
- Arif Mulyono.(2015). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Daerah. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*
<https://readytrainingonline.com/articles/employee-training-principles/>
<https://www.diaryguru.com/2020/04/model-pembelajaran-siklus-belajar.html>
<https://digitalhumans.com/blog/the-four-types-of-learning-how-digital-humans-cater-to-all-customers/>
 langkahkecil-junita.blogspot.com
 repository.trisakti.ac.id
www.kmpk.ugm.ac.id
 uis.unesco.org
 cs.directory.com
 childcareta.acf.hhs.gov
 konselorwahyu.wordpress.com
 blogcilegon.blogspot.com



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 10: MODEL *PRE SERVICE TRAINING*

Dr. Badrut Tamam, M.Pd.I

UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda Instansi

BAB 10

MODEL *PRE SERVICE TRAINING*

A. PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi keberadaan sebuah organisasi maupun lembaga. Sumber Daya Manusia merupakan motor penggerak yang efektif saat roda organisasi dijalankan. Bisa dibayangkan, kendaraan mobil bila tidak ada supir yang mengarahkan dan mengontrol jalannya roda. Bisa jadi mobil tersebut akan terperosok bahkan tidak akan bergerak sama sekali. Begitu pentingnya Sumber Daya Manusia bagi sebuah organisasi sempat dipaparkan oleh beberapa ahli sebagaimana diungkap Mathis and Jackson yang menurutnya sumber daya manusia merupakan rangkaian formalitas yang digunakan dalam memberdayakan organisasi guna mencapai visi baik secara efisien dan efektif (Mathis & Jackson, 2010).

Kemudian William R Tracer menyuguhkan pengertian sumber daya manusia sebagai personalia yang bertindak sebagai penggerak dari sebuah lembaga maupun organisasi dalam mencapai apa yang diinginkan (R Tracey, 2004). Pendapat ini masih sejalan dengan apa yang disebutkan oleh Bohlarander *and* Snell yang mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan proses pemberdayaan manusia dalam suatu lembaga dan organisasi kerja guna menjadi pengembang budaya kerja agar lembaga ataupun organisasi lebih maju dan progresif.

Dari beberapa pengertian ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan memberdayakan sumber daya manusia maka organisasi dapat digerakkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tentunya diharapkan dapat membawa nilai kompetensi dan kesiapan dalam memberikan kontribusi positif bagi pencapaian sebuah organisasi dan lembaga. Guna mencapai hal tersebut maka manajemen perlu memberikan andil dan perannya dalam hal pengendalian dan pemberdayaan sumber daya manusia. Untuk

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Abd. R. (2002). *Actualization of Basic Concepts of Islamic Education (Reconstruction of Thought on the Review of Philosophy of Islamic Education)*. UII Press,.
- Anwaruddin, A. (2004). Pasang Surut Paradigma Administrasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 1(2), 2. <https://doi.org/10.31113/jia.v1i2.192>
- Kotler, A. (2003). *Dasar-dasar Pemasaran*. Terjemahan Sindiro. A Edisi Bahasa Indonesia. Gramedia Pustaka Utama.
- Makhdhud, S., & Abizar, H. (2020). *Use Of Deming Cycle In Developing Mechanical Technique Business In Serang. Steam Engineering*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.37304/jptm.v2i1.1662>
- Mardianto Mardianto, Irwan S, Fauziah Nasution. (t.t.). *DEVELOPING THE DESIGN OF CHARACTER EDUCATION THROUGH INTEGRATED CURRICULUM IN STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF NORTH SUMATRA MEDAN* | Mardianto | *JURNAL TARBIYAH*. Diambil 6 April 2021, dari <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/tarbiyah/article/view/483>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13 ed.). Cengage Learning.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)* | OPAC Perpustakaan Nasional RI. (3 ed.). Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Paramita, B. (1986). *Budaya kerja Manajemen personalia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- R Tracey, W. (2004). *The Human Resources Glossary* (3 ed.). Taylor & Francis Ltd.
- Sirojudin, D., & Ghozali, M. D. H. A. (2022). KONTRIBUSI MUTU PENDIDIKAN WILLIAM. EDWARD DEMING DALAM MENGEMBANGKAN KONSEP TOTAL *QUALITY MANAGEMENT*. *EDUSCOPE: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran, Dan Teknologi*, 7(2), 2. <https://doi.org/10.32764/eduscope.v7i2.2258>
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Kencana Preneda Media Grup.

- Tamam, B., & Arbain, M. (2020). Inklusifitas Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Berbasis Pesantren. *Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam Dan Masyarakat*, 3(2), 2. <https://doi.org/10.31904/ma.v3i2.8721>
- TRIYADI. (2008). Hubungan antara kreativitas dan prestasi belajar dengan kesiapan menghadapi dunia kerja mahasiswa. Universitas Sebelas Maret.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi* (1 ed.). Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003. (2003).



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 11: MODEL PELATIHAN LAPANGAN (MAGANG)

Ni Nyoman Suli Asmara Yanti, S.E., M.M

Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

BAB 11

MODEL PELATIHAN LAPANGAN (MAGANG)

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu penggerak perekonomian bangsa yang sangat vital. Sumber daya manusia saat ini dituntut untuk memiliki pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang memadai agar dapat memiliki daya saing dalam dunia kerja. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik menjadi salah satu penciri suatu negara dapat berkembang dari segi perekonomian. Pada aspek pengetahuan, seseorang dapat meningkatkan kemampuannya dalam berpikir dengan menempuh pendidikan baik formal maupun non-formal. Pada aspek keterampilan, seseorang dapat meningkatkan keahliannya dalam suatu bidang tertentu melalui lembaga atau organisasi pelatihan baik milik pemerintah maupun swasta. Khusus untuk meningkatkan pelatihan ada beberapa model pelatihan yang dikembangkan untuk menjadi acuan dalam peningkatan keahlian seseorang.

Pada bab-bab sebelumnya telah dibahas mengenai model-model pelatihan seperti Model Program Pelatihan (*Training*), Model Program *Life Skill*, Model Pelatihan *In-Service Training* dan Model *Free Service Training*. Pada bab ini akan dibahas mengenai Model Pelatihan Lapangan (Magang). Sekilas tentang model pelatihan lapangan atau yang dikenal dengan istilah “magang” merupakan suatu model yang menjelaskan tentang program pelatihan yang dilakukan seseorang dengan melakukan praktik nyata di lapangan secara langsung. Pada model ini, sumber daya manusia menerima ilmu dalam peningkatan skill secara langsung di lapangan. Teori-teori yang telah di pelajari dalam pendidikan baik formal maupun non-formal, diterapkan secara langsung dalam praktik pelatihan lapangan (magang) ini. Dimana, pengaplikasian teori yang telah diterima diterapkan secara nyata dalam dunia yang sebenarnya. Adapun hal-hal yang akan

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Direktorat Bina Operasi dan Pemeliharaan. 2019. Modul Manajemen Pelatihan, Bimbingan Teknik Pengembangan tata Guna Air dalam Rangka Pelatihan Teknis Instruktur PTGA.
- Parker. 1976. *Training and Development Handbook – A Guide To Human Resource Development, 2nd Edition*. United States of America: McGraw-Hill Publishing Co.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2020 tentang Praktik Kerja Lapangan bagi Peserta Didik.
- Website:
<https://pintek.id/blog/program-magang/>, diakses tanggal 5 Desember 2022



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 12: MODEL *SOFT SKILL*

Arif Murti R, BBA., M.Sc., Ph.D

Universitas Pertamina

BAB 12

MODEL *SOFT SKILL*

A. PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan peranan yang penting dalam meningkatkan kompetensi pekerja. Bentuk pelatihan dan pengembangannya tentu akan beragam, mulai dari pengembangan dalam aspek hard skill maupun *soft skill*. Apa perbedaan diantara hard skill dan soft skill? Ada kalanya sulit dibedakan dan tertukar. Soft skill merupakan gambaran tentang kemampuan seseorang. Pada sub bab berikutnya akan dijelaskan dengan lebih lengkap tentang *soft skill*, apakah *soft skill* diperlukan, hingga bagaimana *soft skill* ditingkatkan.

B. PENGERTIAN *SOFT SKILL*

Soft skill adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam berkomunikasi, karakteristik pribadi, bersosialisasi, keterampilan, dan kecerdasan emosional. Dapat diartikan soft skill adalah bawaan karakter individu. Soft skill merupakan kemampuan yang tidak berwujud, berbeda dari hard skill yang bisa diukur dan amati. Menurut Kaipa dan Milus (2005) soft skill merupakan sebuah kunci untuk meraih atau mencapai kesuksesan, yang termasuk di dalamnya adalah kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, kemampuan berkomunikasi, kreativitas, kemampuan presentasi, sikap kerendahan hati dan kepercayaan yang dimiliki, kecerdasan dalam emosional, integritas, komitmen, serta mampu bekerja sama.

Apabila soft skill dikembangkan dan dimaksimalkan, *soft skill* akan menjadi salah satu kunci kesuksesan hidup. Sedangkan menurut Berthal (dalam Muqowim, 2012), soft skill adalah memaksimalkan dan mengembangkan kinerja melalui perilaku personal dan interpersonal. seperti kerja sama dalam kelompok, membuat keputusan, dan inisiatif. Dari pengertian-pengertian tersebut, bisa dikatakan bahwa *soft skill*

DAFTAR PUSTAKA

- Kaipa P & Milus T. (2005). *Soft Skills are Smart Skills*. Diunduh dari <http://www.kaipagroup.com>
- Klaus, P. 2007. *The Hard Truth about Soft Skills*. New York: Harper Collins Publisher.
- Muqowim. 2012. *Pengembangan Soft Skills Guru*. Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani.
- Neff, T.J, Citrin, J.M. 1999. *Lesson from The Top*. New York: Crown Business.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter (2016). *Management (Thirteenth Edition)*. Pearson Education, Ltd.



MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

BAB 13: MODEL *HARD SKILL*

Madya Ahdiyati, S.E., M.M

Universitas Halim Sanusi PUI Bandung

BAB 13

MODEL *HARD SKILL*

A. PENDAHULUAN

Keterampilan atau *Skill* secara umum mengacu pada keterampilan teknis yang dimiliki oleh seorang calon karyawan seperti keterampilan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu.

Keterampilan-keterampilan seperti ini disebut dengan *hard skill* atau keterampilan teknis. *Hard skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Jenis-jenis kegiatan pelatihan keterampilan (*skill based training*) adalah pelatihan mengenai pengenalan atau pendalaman keterampilan seseorang, kelompok, organisasi, atau lembaga baik secara teknis (*hard skill*) maupun bersifat non teknis yang lebih bersifat pada pengembangan pribadi (*soft skill*).

Hard skill merupakan salah satu jenis kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001). Jenis ini dikenal pula dengan nama kompetensi teknis atau fungsional (*technical/functional competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard skills/Hard competencies* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara persemakmuran (*Commonwealth*). Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggungjawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar dapat berprestasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cumming, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development and Change*. Stamford: Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (2010). *Organisasi*. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2020). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pfeffer, J., & dkk. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Retnowati, N., & Erma Widia, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schein, E. H. (2006). *Organization Development*. San Fransisco: John Wiley & Son.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shim, J. K., & Siegel, J. G. (2001). *Budgeting*. Jakarta: Erlangga.

- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2006). *Asas Asas Menejemen*. Bandung: PT Alumni.

PROFIL PENULIS

Herman Hatta, SKM., M.Si



Penulis lahir di Sinjai pada tanggal 25 Februari 1988. Merupakan Dosen pengajar di Program Studi S1 Gizi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Gorontalo. Penulis menyelesaikan studi S1 Kesehatan Masyarakat (Gizi Masyarakat) di Fakultas Kesehatan Universitas Indonesia Timur dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan S2 pada tahun 2014 di Universitas Hasanuddin Jurusan Ilmu dan Teknologi Pangan dan lulus pada tahun 2017. Saat ini penulis mengajar beberapa mata kuliah di bidang gizi yaitu Analisis Bahan Makanan, Mikrobiologi Pangan, Teknologi dan Keamanan Pangan, Metabolisme Zat Gizi, Manajemen Pelayanan Makanan, Ekologi Pangan dan Gizi, Ilmu Gizi Dasar. Sebagai seorang akademisi, penulis aktif mengikuti berbagai pelatihan, seminar-seminar, memberikan penyuluhan, melakukan pengabdian masyarakat, serta mengembangkan berbagai riset ilmiah kesehatan. Selain mengajar, penulis juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta aktif menulis buku ajar dan *book chapter*. Serta aktif menulis buku ajar dan *book chapter*. Email Penulis: hataherman.1988@gmail.com

Hesti Umiyati, S.E., M.M



Penulis adalah Dosen Tetap di Akademi Sekretari dan Manajemen – ASM LEPISI Tangerang Program Studi Sekretari. Magister Manajemen (S2) di bidang Manajemen Pemasaran tahun 2005, Sarjana (S1) di bidang Manajemen tahun 2003. Saat ini menjabat sebagai Ketua LPPM ASM LEPISI (2019 – 2023). Pernah menjabat sebagai Direktur ASM LEPISI (2011 – 2019), Sebagai Wakil Direktur 1 Bidang Akademik (2000 – 2011). Berbagai pelatihan dan kursus yang berkaitan dengan Sekretaris dan Manajemen telah diikuti, menjadi pengawas dan penguji kompetensi SMK di Kota dan Kabupaten Provinsi Banten dari tahun 2002 s.d. sekarang. Tahun 2010 lulus mendapatkan Sertifikat Pendidik dari Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia

Ade Putra Ode Amane, S.Sos., M.Si



Penulis lahir di Salatiga, 19 September 1985. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Luwuk. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Luwuk dan melanjutkan S2 pada Program Studi Administrasi Negara Konsentrasi Administrasi Pemerintahan Daerah Universitas Indonesia Timur (UIT) Makassar. Penulis menekuni bidang Ilmu Sosial. Penulis saat ini menjabat sebagai Ketua Pusat Studi Kebijakan Publik dan Politik (PUSTAKA) Universitas Muhammadiyah Luwuk Periode 2022-sekarang. Bersama kawan-kawan penulis menerbitkan buku antologi puisi “Air Mata Anonim dan Realitas Dunia Birahi” serta Buku “Metode Penelitian”. Penulis juga berkesempatan melibatkan diri dalam berbagai penulisan *Book Chapter*. Juga terlibat dalam berbagai penelitian mitra dengan pihak Pemerintah dan pihak swasta

Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP



Penulis telah menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di STIE Buddhi Jurusan Akuntansi lulus pada tahun 2006 dan menempuh pendidikan Magister (S2) di Universitas Muhammadiyah Tangerang Jurusan Magister Manajemen lulus pada tahun 2015, dan mengikuti pelatihan sertifikasi Manajemen SDM – CHRP pada Unika Atma Jaya Pada Tahun 2021. Sejak tahun 2004 hingga saat ini penulis bekerja sebagai Dosen Tetap Yayasan di Universitas Buddhi Dharma Tangerang Banten, program studi Manajemen, Fakultas Bisnis. Penulis aktif dalam kegiatan menulis dan sempat memenangkan beberapa kompetisi di bidang penulisan seperti: Juara I (Lomba menulis karangan dalam rangka peringatan Hari Pahlawan 2016, yang diadakan oleh PC Hikmahbudhi Jakarta), Juara Harapan (Lomba menulis artikel dalam rangka memperingati 145 tahun Renovasi Kelenteng Hok Tek Bio di Salatiga, yang diadakan oleh Redaksi Genta Tridharma Hok Tek Bio,

Salatiga), selain itu penulis bersama istri (Rini Novianti) aktif dalam mengembangkan sebuah Sekolah Bodhisatta (TK-SD-SMP) di Kampung Melayu Kabupaten Tangerang Sebagai Wakil Yayasan, saat ini aktivitas yang cukup menarik perhatian penulis sehingga menunda aktivitas lainnya adalah mengembangkan Yayasan Pusdiklat Saung Kebun Kebajikan Sukabumi, Desa Bojongjengkol, Jampang Tengah Kab. Sukabumi yang diharapkan membawa manfaat seluas-luasnya bagi pembangunan kesejahteraan masyarakat setempat terutama di bidang pendidikan (sekolah), sosial (panti) dan perkebunan, namun demikian penulis juga aktif membuat artikel di Majalah Dhammacakka dan sempat menjadi topik utama di dalam majalah tersebut, Tulisan terbaru yang sempat di publis dalam buku bunga rampai berjudul:

1. Nasionalisme Religius: Sebagai Upaya Parsial Menuju Banten Maju “Sumber Daya Manusia Menjadi Bagian Dalam Indonesia Emas 2045”
2. Dimanakah Jembatan Tersebut? (Dinamika Profesi Penulis Diantara Komunikasi Dan Tantangan)
3. Argumentasi: Prinsip Humanisasi Dalam Pendidikan Tersisa 25%
4. *Dream It, Wish It, Do It*: Metamorfosis Sistem Pembelajaran
5. Pembelajaran *E-Learning* di Masa Pandemi COVID-19
6. Inovasi Pembelajaran: Pengetahuan & Kemampuan Adalah Aset Abadi Anda (2 Sisi Koin Kehidupan “Belajar & Melakukan” Dari Bingkai Buddhisme)
7. Manajemen Koperasi & UMKM
8. Pilih Batu Permata Atau Permata Kehidupan (Refleksi Menyongsong 22 Tahun Provinsi Banten Saat Merenung Di Kelenteng Boen Tek Bio “*The Living Monument*”)

Dan telah menghasilkan karya pribadi (buku) untuk hadiah usia perkawinan yang ke-5 tahun untuk istri tercinta, Rini Novianti dengan judul “Cinta + Kebersamaan = Kebahagiaan (Sebuah nutrisi hati tentang cinta & kasih sayang yang mengikat kehangatan keluarga)”.

Rini Novianti, S.E., M.Akt



Penulis telah menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di STIE Buddhi Jurusan Akuntansi lulus pada tahun 2014 dan menempuh pendidikan Magister (S2) di Universitas Budi Luhur Jurusan Magister Akuntansi lulus pada tahun 2017. Disamping sebagai Dosen Tetap Yayasan di Universitas Buddhi Dharma Tangerang Banten, program studi Akuntansi, penulis juga berprofesi sebagai *procedure analysis finance* di sebuah perusahaan yang saat ini sedang berkembang di Kota Tangerang, berbekal pengalaman terkait *software accurate* yang biasanya lazim digunakan dalam dunia akuntansi dan perpajakan, membuat penulis juga aktif dalam kegiatan “belajar singkat, gratis” yang di gagas oleh suami tercinta (Sonny Santosa) mengenai pemahaman akuntansi pada berbagai Vihara dan Cetiya di Kota maupun Kabupaten Tangerang, hal ini dilakukan penulis untuk dapat turut membantu jejak langkah para siswa/i remaja yang tertarik dengan dunia akuntansi dalam mempersiapkan bekal masuk ke dunia *industry*. Selain itu bersama dengan suami tercinta turut berperan aktif dalam mengembangkan pendidikan dengan dana swadaya dan beberapa donator untuk mendirikan dan mengelola sebuah Lembaga Pendidikan yang diberi nama Sekolah Bodhisatta (TK-SD-SMP) di Kampung Melayu Kabupaten Tangerang, dan saat ini aktif tercatat sebagai Bendahara Yayasan, tahun 2022 ini penulis lebih fokus kepada aktivitas yang cukup menarik perhatian suami sehingga menunda aktivitas lainnya adalah mengembangkan Yayasan Pusdiklat Saung Kebun Kebajikan Sukabumi yang diharapkan membawa manfaat seluas-luasnya bagi pembangunan kesejahteraan masyarakat setempat terutama di bidang pendidikan (sekolah), sosial (panti) dan perkebunan, namun demikian penulis juga aktif membuat artikel di Majalah Dhammacakka dan sempat menjadi topik utama di dalam majalah tersebut, Tulisan terbaru yang sempat di publis dalam buku bunga rampai berjudul:

1. Sang Putri Yang Beranjak Dewasa (Provinsi Banten: 96 Jam Menyongsong Umur 19 Tahun)
2. “*Writer’S Sphere*” (Tinta Pena Yang Kelak Menjadi Sejarah Baru)
3. Pembelajaran *E-Learning* di Masa Pandemi COVID-19

4. *Dream It, Wish It, Do It: Metamorfosis Sistem Pembelajaran*
5. *Inovasi Pembelajaran: Pengetahuan & Kemampuan Adalah Aset Abadi Anda (2 Sisi Koin Kehidupan “Belajar & Melakukan” Dari Bingkai Buddhisme)*
6. *Manajemen Koperasi & UMKM*
7. *Pilih Batu Permata Atau Permata Kehidupan (Refleksi Menyongsong 22 Tahun Provinsi Banten Saat Merenung Di Kelenteng Boen Tek Bio “The Living Monument”)*

Sri Liniarti S.E., M.Si



Penulis bernama Sri Liniarti S.E., M.Si yang lahir di Perbaungan, Sumatera Utara, tanggal 07 Oktober 1988 dari orang tua Ayah alm H. Suradji dan Ibu Hj. Turini. Penulis mempunyai 2 orang saudara. Penulis telah tamat dari Sekolah Dasar SD Negeri 096746 di Dolok Simalungun pada tahun 2000, kemudian melanjutkan ke sekolah SMP Negeri 1 di Perbaungan pada tahun 2003, dan melanjutkan ke SMA Negeri 17 pada tahun 2006 di kota Medan. Penulis menyelesaikan pendidikan jenjang Sarjana pada tahun 2010 di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) dan menyelesaikan pendidikan Magister pada tahun 2019 di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sumatera Utara. Menyelesaikan Sarjana di. Penulis juga bekerja sebagai Pegawai Tetap di PT PEGADAIAN tahun 2010 sd 2015 dengan jabatan terakhir sebagai Pemimpin Unit tahun 2015. Penulis sekarang merupakan dosen tetap di Fakultas Ekonomi Prodi Akuntansi Universitas AL Azhar. Penulis juga pernah sebagai Kaprodi Akuntansi di Universitas Al Azhar periode 2020-2021. Dan sejak tahun 2020 juga sebagai anggota Asosiasi Dosen Akuntansi Indonesia (ADAI). Penulis juga berterima kasih kepada suami tercinta Agus Triyanto, S.E, Ak, CRA, PIA dan ananda Bahij Kihali Triejanto dan Chayra Khaulah Triejanto atas dukungan yang telah diberikan.

Rizky Surya Andhayani Nasution, S.E., M.Si., Ak



Penulis adalah seorang penulis yang lahir di Kota Medan, Sumatera Utara pada tanggal 16 Januari 1988, anak dari Ayah H. Surya Dharma Nasution, S.H dan Ibu Hj. Sri Murti Ningsih Tharo dan mempunyai 2 orang saudara. Menyelesaikan Pendidikan Dasar pada tahun 1999 di Sekolah Dasar Negeri (SDN) No. 016396 Air Putih Asahan, pada tahun 2003 tamat dari SLTP Negeri 1 Air Putih Asahan, pada tahun 2005 dari SMA Negeri 1 Medan. Pada tahun 2008 menyelesaikan Pendidikan Diploma III Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sumatera Utara, kemudian pada tahun 2010 memperoleh gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sumatera Utara, selanjutnya pada tahun 2012 tamat pada jenjang Pendidikan Profesi Akuntansi di Universitas Sumatera Utara dan pada tahun 2015 telah menyelesaikan pendidikan S2 di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sumatera Utara. Dan saat ini penulis menjadi Dosen tetap di Prodi Akuntansi dan Sebagai Sekretaris Penjaminan Mutu di Universitas Al Azhar. Dan sejak tahun 2020 juga sebagai anggota Asosiasi Dosen Akuntansi Indonesia (ADAI). Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada suami tercinta Briпка Hendarta, SH dan ananda Erlangga Alfariq Rendra serta Sakha Alghazi Rendra atas dukungan dan semangat yang telah diberikan.

Eka Umi Kalsum, S.E., M.Si



Penulis lahir di Binjai 6 Juni 1979, putri sulung dari 7 bersaudara pasangan Alm. Suhadi dan Almh. Miskanti. Menyelesaikan Pendidikan dasar di SD Negeri No. 104241 Lubuk Pakam pada tahun 1992 dan melanjutkan ke SMP Negeri 2 Lubuk Pakam, selesai tahun 1995. Pada tahun 1998 menyelesaikan Pendidikan dari SMU Swasta Dwi Karya Jaya Lubuk Pakam. Pada tahun 2003 memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sumatera Utara, selanjutnya pada tahun 2008 menyelesaikan Pendidikan S2 di Fakultas Ekonomi Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara. Saat

ini menjadi dosen tetap di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Al-Azhar Medan. Terima kasih kepada suami tercinta Rismal S.Pd dan Ananda Zulfiqar Putrama Kamal, Hafizhah Fadhillah Kamal serta Nafisah Mutiara Kamal yang telah menjadi motivasi dan juga anugerah terindah dalam hidupku.

Dr. (Cand) Mulyadi, S.E., M.M



Penulis lahir di Petanggun, 19 Agustus 1992 dari pasangan Muhammad Nasir dan Ibu Hj. Kasiah. Saat ini sedang menempuh Studi Doktor Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pasca Sarjana di Universitas Batam (UNIBA) dan Dosen Tetap Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Ibnu Sina (UIS), juga di amanahkan dengan Tugas Tambahan Sebagai Wakil

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Ibnu Sina, Batam. Selain itu aktif juga sebagai pengurus dan anggota di berbagai organisasi, baik organisasi profesi maupun organisasi sosial kemasyarakatan. Teruslah menuntut ilmu dan melanjutkan Pendidikan setinggi-tingginya. Karna Kuliah tidak ada jaminan sukses, tapi sukses bisa diperoleh dari hasil Pendidikan. Pendidikan tidak membuatmu bisa kaya, tapi pendidikan bisa membuat hidup mu lebih Baik. Penulis dapat dihubungi: mulyadi@uis.ac.id

Dr. Hetty Ismainar, SKM., M.P.H



Penulis lahir 17 Oktober 1979 di Pekanbaru, Riau. Meyelesaikan pendidikan Diploma III Kebidanan (2001) di Poltekkes Kemenkes Riau, S1 Kesehatan Masyarakat (2007) di STIKes Hang Tuah Pekanbaru, S2 Manajemen Rumah Sakit (2011) di Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Studi program Doktor S3 Kesehatan Masyarakat (2020) di Universitas Diponegoro,

Semarang. Memiliki pengalaman bekerja di RS Putri Tujuh Kota Dumai (2001-2002), RSI Ibnu Sina Pekanbaru (2002-2008). Tahun 2008-sekarang (2022) sebagai Dosen Tetap di Universitas Hang Tuah Pekanbaru. Buku ajar yang pernah ditulis antara lain: Administrasi Kesehatan Masyarakat,

Manajemen Unit Kerja, Keselamatan Pasien di RS, Kesehatan Reproduksi Remaja, Kesehatan Ibu dan Anak, Filsafat Ilmu. Organisasi Manajemen Kesehatan. Penulis *Book Chapter*: Perilaku Konsumen, Dasar Ilmu Lingkungan, Farmasi Rumah Sakit, Kebijakan Manajemen dan Pelayanan Kesehatan, *Collective Leadership*, Komunikasi Kesehatan, Komunikasi Organisasi, Manajemen Kesehatan, Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Kinerja Karyawan, Psikologi sosial, Perilaku Organisasi. Penghargaan yang pernah diterima yaitu: *Best Presenter* di Seminar Hasil Penelitian Pascasarjana Undip (2017), Penyaji Terbaik dalam Penelitian Dosen Pemula DIKTI (2016), Karyawan Terbaik Prodi IKM STIKes Hang Tuah Pekanbaru (2014). Penulis terbaik dan produktif versi Penerbit PT Widina Bhakti Persada Bandung (2022), dosen favorit di Program Pascasarjana Universitas Hang Tuah Pekanbaru (2022), Terpilih pemenang Hibah Bangga Kencana BKKBN Provinsi Riau (2021 dan 2022). *Email*: ismainarhetty@yahoo.co.id

Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M



Penulis lahir di Surabaya, 1 Desember 1978 adalah Dosen Tetap di Fakultas Pariwisata Universitas Ciputra Surabaya. Setelah menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya dan lulus pada tahun 2001. Selanjutnya, menyelesaikan pendidikan strata dua pada program studi Magister Sains Manajemen Universitas Airlangga Surabaya dan lulus *cumlaude* pada tahun 2010. Bidang keahlian utama penulis adalah Manajemen Bisnis. Selain aktif mengajar di beberapa lembaga kursus dan pelatihan, juga di beberapa perguruan tinggi negeri dan swasta, penulis juga aktif sebagai Trainer dalam bidang Manajemen Perkantoran, Manajemen Bisnis, Keguruan, Fashion, dan Kuliner. Aktivitas lainnya, sebagai Reviewer jurnal internasional dan jurnal nasional, juri pada beberapa kompetisi, dan Assesor khususnya bidang Administrasi Perkantoran. Selain aktif menulis artikel di beberapa majalah, buku-buku yang telah ditulisnya adalah: 1) Manajemen Kesekretariatan, 2) Manajemen Perkantoran, 3) Manajemen Kearsipan, 4) Mahir Korespondensi Bahasa Indonesia, 5) Pengantar Ilmu Administrasi, 6) Teori

Kepemimpinan Manajerial (Managership), 7) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, 8) Pengantar Psikologi Media, 9) Layanan Prima di Era Digital, 10) Standar Uji Kompetensi Administrasi Bisnis Profesional, 11) Pengantar *Technopreneurship*, 12) Standar Pengembangan Kepribadian Profesional (Inner and Outer Beauty), 13) Korespondensi Bisnis dan Pemerintahan, 14) Boga Dasar, 15) Manajemen Sumber Daya Manusia, 16) Pemasaran Strategik Untuk Pariwisata Berkelanjutan, 17) Trend Bisnis Food and Beverages Menuju 2030, 18) Ekosistem Sumber Daya Manusia Dalam Resesi Global. Email Penulis: irra.dewi@ciputra.ac.id/irracdewi@gmail.com

Dona Amelia, S.E., M.Si



Penulis lahir di Bukittinggi, Sumatera barat pada tanggal 16 Mai 1978. Pendidikan S1 diperoleh di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, jurusan Manajemen. Pendidikan S2 juga di Universitas Andalas di program Perencanaan Pembangunan Nasional. Saat sekarang penulis sedang menempuh studi di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Andalas.

Dr. Badrut Tamam, M.Pd.I



Penulis lahir di Bangkalan Madura, tanggal 05 September 1986, dari pasangan H. Rusdi dan Hj. Nurnawati. Menikah pada tanggal 19 Februari 2016 dengan Mayang Alfina Primadhani, dan dikarunia 3 orang putra-putri, yaitu Nadashofia Khairani Tamam, Nabigh Abdillah Tamam dan Nauriizza Hanin Tamam. Menyelesaikan Pendidikan SDN Labang Bangkalan Madura, SLTPN 1 Labang Bangkalan Madura, TMI AL AMIEN Prenduan Sumenep Madura, S1 STAIN Samarinda, S2 IAIN Samarinda dan S3 Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember. Mengawali karir mengajar sebagai tenaga edukatif di TMI Pondok Pesantren Al-Amien Prenduan, Sumenep Madura (2006-2009), Tenaga Edukatif di Pondok Pesantren Darul Fata Loa Buah, Sei Kunjang Samarinda (2009-2013), Wartawan Majalah Mingguan Bmagazine (2010 –2014), Guru

di SD Islam Fastabiqul Khairat Samarinda (2013-2015), Dosen di UIN Sultan Aji Muhammad Idris (UINSI) Samarinda (2015-Sekarang). Pencapaian di Tahun 2019 menjadi delegasi Indonesia pada World Muslim Conference (WMC) di Malaysia. Menjadi World Muslim Ambassador dan Speaker di 20th Annual International Conference on Islamic Studies (AICIS) 2021. Yudisi Terbaik Program Pascasarjana Doktoral S3 UIN KHAS Jember 2022. Karya Buku: Perencanaan Pendidikan Islam penerbit Media Sains Indonesia Tahun 2022, Terimakasih Diriku Sudah Bertahan Sejauh Ini; Alma Pustaka 2022. Karya Jurnal: Inklusifitas Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Berbasis Pesantren dan Reorientasi Pendanaan Pendidikan Dalam Membangun Mutu Sekolah; Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat; 2018, Implementasi Edupreneurship dalam Pembentukan Karakter Sekolah Unggul; Ulumuna studi keislaman; 2019, Konsepsi Dan Internalisasi Nilai *Power and Authority* Dalam Pendidikan Pesantren ; Lisan Al-Hal Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan; 2021, Strategi Humas Dalam Internalisasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di Ptki Kalimantan Timur; JIEMAN; 2020, Reorientasi Kurikulum Pai Di Madrasah: Studi Analisis Landasan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam; Reflektika; 2017, Perspektif Kepemimpinan Qur’ani pada Varian Pesantren Terintegrasi; Managiere 1 (Pascasarjana UIN KHAS Jember) 2022, *Islamic Education in National Education Policy of Indonesia*; *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*; 2021.

Ni Nyoman Suli Asmara Yanti, S.E., M.M



Penulis bekerja sebagai dosen tetap pada Program Studi Manajemen Ekonomi di Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram. Telah menyelesaikan pendidikan S-1 pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram tahun 2015, dan pendidikan S-2 pada Program Studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Brawijaya tahun 2018. Terdaftar sebagai salah satu tenaga pendidik di Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram sejak tahun 2019.

Arif Murti R, BBA., M.Sc., Ph.D



Penulis menyelesaikan pendidikan S1 dalam bidang *Business Administration* dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Sedangkan pendidikan S2 dan S3 diperoleh dari Universitas Kebangsaan Malaysia dengan ketertarikan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kualitas & produktivitas. Saat ini penulis mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina. Selain mengajar, penulis juga bergabung di beberapa organisasi yang berkaitan dengan bidang penulis. Diantaranya, *Academy of Management*, Perhimpunan Manajemen Sumber daya Manusia, dan Asosiasi Manajemen Mutu & Produktivitas Indonesia.

Madya Ahdiyati, S.E., M.M



Penulis lahir di Bandung, 42 tahun yang lalu dan diberi nama Madya Ahdiyati. Menyelesaikan Sarjana Ekonomi dan Magister Manajemen di Kota Bandung dan sekarang adalah kandidat Doktor Manajemen Pendidikan di Universitas Islam Nusantara Bandung. Diangkat menjadi PNS pada tahun 2006 di Pemerintah Kabupaten Bandung dari Formasi Umum dan sekarang sedang meniti karir dalam Jabatan Fungsional (JF) Widyaiswara Ahli Muda pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat sejak tahun 2018. Penulis juga mengabdikan sebagai Dosen dan Wakil Rektor I Bidang Akademik di Universitas Halim Sanusi Persatuan Ummat Islam Bandung. Hobi penulis adalah membaca buku dan traveling. Buku yang sering dibaca adalah novel dan buku manajemen. Telah melaksanakan Umroh (2016) dan pernah berkunjung ke Singapura, Malaysia, Thailand, China (2017), Mesir, Jordan dan Palestina (2018). Malang-Bromo, Lombok dan Bali adalah destinasi favorit di dalam negeri. Penulis telah menulis sejumlah buku, diantaranya: *Suplemen Ketahanan Keluarga* (2019), *Ekonomi Makro* (2020), *Platform Asesmen Pembelajaran* (2020), *Merdeka Menulis* (2020), *Pengembangan SDM Perguruan Tinggi* (2020), *Ekonomi Politik* (2020), *Manajemen*

Operasional (2020), Arsitektur Pengembangan Kompetensi Perbankan Syariah (2021), *The Great Leader & The Ultimate Manager* (2021), *The Next Development Competencies & Corporate University* (2021), Dosen Merdeka (2021), Mengelola SDM Produktif dan Unggul (2021), Pemasaran Kontemporer (2021), Pendidikan Kewarganegaraan (2022), Pendidikan Pancasila (2022), Dasar Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan (2022) dan *Human Resources and Organization Development* (2022). Penulis dapat dihubungi melalui email madyaabufathi@gmail.com

MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Sebuah perusahaan yang hebat tentu membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat pula. Pada masa sekarang ini, persaingan bisnis semakin ketat, maka produktivitas SDM harus ditingkatkan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Untuk itu, program pelatihan dan pengembangan SDM harus dilaksanakan agar dapat mengatasi permasalahan ini. Pelatihan SDM merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan atau pun organisasi. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam sebuah organisasi perusahaan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan. Program ini sangat erat kaitannya dengan upaya yang terstruktur, sistematis, bertujuan untuk mencapai penguasaan keahlian (*skill*) dan kemampuan pada bidang kerja, pengetahuan seputar bidang pekerjaan yang tengah digeluti oleh seorang karyawan, dan *soft skills* para pegawai dan karyawan. Oleh karenanya, karyawan sebagai aset perusahaan harus mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*), sehingga setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri dirinya yang mungkin masih terpendam. Dengan melakukan pelatihan dan pengembangan secara berkala, anda dapat memastikan bahwa SDM yang anda miliki memiliki kualitas yang semakin baik. Dengan kualitas dan manajemen SDM yang semakin baik, perusahaan anda dapat semakin maju dan berkembang. Selain itu, anda juga harus memastikan keuangan bisnis memiliki kondisi yang baik dan stabil. Dengan keuangan yang baik, perusahaan dapat lebih mudah berkembang.