Tim Penulis:
Bayu Retno Widiastuti, Ester Manik, Syarifuddin Sulaiman,
Oktavy Budi Kusumawardhani, Amrin Mulia utama, Erini Junita Sari,
Rhoni Ilham Tampubolon, Hanifah, Siti Abdillah Nurhidayah.

PENGEMBANGAN ASSET SDM

PENGEMBANGAN
ASSET SDM

Tim Penulis:
Bayu Retno Widiastuti, Ester Manik, Syarifuddin Sulaiman,
Oktavy Budi Kusumawardhani, Amrin Mulia utama, Erini Junita Sari,
Rhoni Ilham Tampubolon, Hanifah, Siti Abdillah Nurhidayah.

Penerbit widina

PENGEMBANGAN ASSET SDM

Tim Penulis:
Bayu Retno Widiastuti, Ester Manik, Syarifuddin Sulaiman, Oktavy Budi Kusumawardhani, Amrin Mulia utama, Erini Junita Sari, Rhoni Ilham Tampubolon, Hanifah, Siti Abdillah Nurhidayah.

Desain Cover:
Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Bayu Retno Widiastuti

Proofreader:
Aas Masruroh

ISBN:
978-623-459-842-1

Cetakan Pertama:
Desember, 2023

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

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

PENERBIT:
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 mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang Pengembangan Asset SDM telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan Pengembangan Asset SDM.

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap PENGEMBANGAN ASSET SDM. Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya untuk mencapai keberhasilan organisasi dan meningkatnya perhatian terhadap manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, apabila sumber daya manusia (SDM) memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi.

Manajemen Asset Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu fungsi kunci dalam setiap organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelola aspek-aspek terkait dengan ketenagakerjaan. Pada dasarnya, manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu upaya yang digunakan untuk mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Hal ini mencakup mempengaruhi banyak fungsi operasional perusahaan yang meliputi aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, Seperti yang dikemukakan dalam Akuntansi Keuangan PSAK 16 revisi 2011, Aset merupakan kekayaan yang dimiliki seseorang baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud termasuk kompetensi dasar yang dimiliki manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan Sumberdaya Manusia sebagai Aset yang dimiliki perusahaan. Penting bahwa pekerja bukan sebagai alat pencapai tujuan tetapi menjadi komponen yang utama agar perusahaan maju dan berkembang sesuai tujuan yang ingin dicapai.

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.

Desember, 2023

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
BAB 1 PENGENALAN PENGEMBANGAN ASSET SDM **1**
A. Pengertian Manajemen Aset Sumber Daya Manusia 2
B. Pentingnya Mengelola SDM Sebagai Aset Dalam Organisasi 2
C. Perencanaan Strategis Sumberdaya Manusia 6
D. Analisis Kebutuhan SDM 7
E. Pengembangan Strategi Sumberdaya Manusia 7
F. Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi 8
G. Perubahan Paradigma Dalam Pengembangan Asset Manajemen 9
H. Pelatihan dan Pengembangan SDM 9
I. Tim Kerja 10
J. Pengembangan Karir dan Perputaran Tenaga Kerja 11
K. Pengembangan Etika dan Budaya Organisasi 11
L. Etika dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan 12
M. Manajemen Perubahan dan Adaptasi 12
N. Pengembangan Karir Karyawan 13
O. Menghitung Roi Dalam Asset Manajemen 15
P. Rangkuman Materi 15
BAB 2 ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN ASSET SDM **19**
A. Pendahuluan 20
B. Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) 20
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) 24
D. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Analisis Swot 35
E. Rangkuman Materi 36
BAB 3 PERENCANAAN STRATEGIS PENGEMBANGAN ASSET SDM **39**
A. Pendahuluan 40
B. Konsep Strategi 40
C. Perencanaan Strategis Aset Sumber Daya Manusia 42
D. Perencanaan Pengembangan Aset Sumber Daya Manusia 44

E. Urgensi Perencanaan Strategis Pengembangan Aset Sumber Daya Manusia 45
F. Hambatan Perencanaan Strategis Dalam Organisasi 48
G. The Role Theory 49
H. Rangkuman Materi 51
BAB 4 PENGEMBANGAN KETERAMPILAN DAN KOMPETENSI 55
A. Pendahuluan 56
B. Pentingnya Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi 57
C. Tujuan Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi 58
D. Manfaat Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi 59
E. Aspek Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi 60
F. Proses Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi 61
G. Metode Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan 61
H. Pelatihan 67
I. Rangkuman Materi 73
BAB 5 PEMBINAAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN 77
A. Pengertian Pembinaan Kepemimpinan dan Manajemen 78
B. Keterampilan Yang Diperoleh Oleh Pelatihan Kepemimpinan 78
C. Rangkuman Materi 94
BAB 6 PENGEMBANGAN KARIER DAN RENCANA SUKSESI 99
A. Pendahuluan 100
B. Pengembangan Karyawan Melalui Perencanaan dan Pengembangan Karier 100
C. Perencanaan Karier 102
D. Faktor-Faktor Perencanaan Karier 103
E. Ruang Lingkup Perencanaan Karir 103
F. Pengembangan Karyawan 104
G. Manfaat Perencanaan Karier 105
H. Pengembangan Karier 106
I. Pandangan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan 108
J. Faktor Pengembangan Karier 109
K. Indikator Pengembangan Karier 112
L. Pengembangan Karier Organisasi 112
M. Pengembangan Karier Individu 114

N. Manfaat Manajemen Karier 117
O. Rangkuman Materi 118
BAB 7 PENGEMBANGAN ETIKA DAN BUDAYA KERJA 123
A. Etika dan Pengembangan Etika Kerja 124
B. Budaya Kerja dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja 126
C. Ruang Lingkup Budaya Kerja 128
D. Pengembangan Budaya Kerja Yang Baik di Tempat Kerja 129
E. Strategi dan Penerapan Membangun Budaya Kerja Berkualitas 130
F. Membangun Budaya Kerja Yang Positif 132
G. Indikator Budaya Kerja 137
H. Rangkuman Materi 139
BAB 8 EVALUASI DAN PENGUKURAN HASIL PENGEMBANGAN SDM 143
A. Pendahuluan 144
B. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 146
C. Akuntabilitas Pengembangan SDM 156
D. Evaluasi Program Pelatihan 157
E. Tolak Ukur Keberhasilan Program Pelatihan dan Pengembangan 158
F. Rangkuman Materi 159
BAB 9 MANAJEMEN PERUBAHAN DAN ADAPTASI 163
A. Pendahuluan 164
B. Manajemen Perubahan dan Adaptasi 165
C. Elemen Utama dalam Proses Manajemen Perubahan 171
D. Mendiagnosis Apa yang Perlu Dirubah 173
E. Merencanakan dan Mempersiapkan Perubahan 173
F. Melaksanakan Perubahan dan Menilai Kemajuan 174
G. Menyesuaikan Diri dengan Perubahan: Paradigma Gradualistik 180
H. Rangkuman Materi 182
GLOSARIUM 185
PROFIL PENULIS 191

PENGEMBANGAN ASSET SDM

BAB 1: PENGENALAN PENGEMBANGAN ASSET SDM

Dra. Bayu Retno Widiastuti, M.M., Psikolog

Universitas Pancasila

BAB 1

PENGENALAN PENGEMBANGAN ASSET SDM

A. PENGERTIAN MANAJEMEN ASET SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen Asset Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu fungsi kunci dalam setiap organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelola aspek-aspek terkait dengan ketenagakerjaan. Pada dasarnya, manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu upaya yang digunakan untuk mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini mencakup mempengaruhi banyak fungsi operasional perusahaan yang meliputi aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, Seperti yang dikemukakan dalam Akuntansi Keuangan PSAK 16 revisi 2011, Aset merupakan kekayaan yang dimiliki seseorang baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud termasuk kompetensi dasar yang dimiliki manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan Sumberdaya Manusia sebagai Aset yang dimiliki perusahaan. Penting bahwa pekerja bukan sebagai alat pencapai tujuan tetapi menjadi komponen yang utama agar perusahaan maju dan berkembang sesuai tujuan yang ingin dicapai.

B. PENTINGNYA MENGELOLA SDM SEBAGAI ASET DALAM ORGANISASI

Dalam bagian ini, akan dibahas mengapa manajemen SDM sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi:

DAFTAR PUSTAKA

Darodjat A.Tubagus, Konsep Konsep Dasar (2015), Konsep Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini, Refika Utama Aditama, Bandung

Gaol, Jimmy.S, (2020), Human Capital, Manajemen Sumberdaya Manusia, Grasindo Jakarta

Sodikin Dick Dick, dkk (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Paradigma Baru, Salemba Empat Jakarta

Santosa Slamet (2004), Dinamika Kelompok, edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta

PENGEMBANGAN ASSET SDM

BAB 2: ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN ASSET SDM

Prof. Dr. Ester Manik, M.M

STIE Pasundan Bandung

BAB 2

ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN ASSET SDM

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya untuk mencapai keberhasilan organisasi dan meningkatnya perhatian terhadap manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, apabila sumber daya manusia (SDM) memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi.

B. KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Kebutuhan atau permintaan akan sumber daya manusia (SDM) oleh suatu organisasi ini bukan sekedar kuantitas atau jumlah saja akan tetapi menyangkut soal kualitas juga. Dalam meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang perlu memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi itu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dan harus diperhitungkan dalam membuat ramalan kebutuhan sumber daya manusia tersebut pada waktu yang akan datang antara lain:

1. **Faktor eksternal:** kondisi lingkungan bisnis yang berada di luar kendali perusahaan yang berpengaruh pada rencana strategi dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada perencanaan Sumber Daya Manusia. Faktor eksternal tersebut pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai sebab atau alasan permintaan

DAFTAR PUSTAKA

Adha Mychel Edie Ekaa Saputra, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya, "Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja", Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 27, No. 2, (2015)

Ahmad A.K., Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Jakarta: Really Publisher, 2006)

Dewi Irawati, Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008)

Donni Juni Priansa, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bandung: Alfabeta, 2014)

Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2009),

Games Cardoso Fausino, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Tiga, (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2002)

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mathis Robert L, Jackson, John H, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Salemba Empat, 2006)

Nawawi, Hadari. *Perencanaan SDM.* Gadjah Mada University Press, 2003.

Rino Tri Herman, Sawarni Hasibuan, "Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas PT. JCI", Jurnal PASTI, (Vol. X1, No. 1)

Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

Winatapura, Strategi Melajar Mengajar (Jakarta : Universitas Terbuka 2005)

PENGEMBANGAN ASSET SDM

BAB 3: PERENCANAAN STRATEGIS PENGEMBANGAN ASSET SDM

Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si

Universitas Muhammadiyah Makassar

BAB 3

PERENCANAAN STRATEGIS PENGEMBANGAN ASSET SDM

A. PENDAHULUAN

Bab ini membahas: (i) Konsep Strategi; (ii) Perencanaan Strategis Aset Sumber Daya Manusia; (iii) Perencanaan Pengembangan Aset Sumber Daya Manusia; (iv) Urgensi Perencanaan Strategis Pengembangan Aset Sumber Daya Manusia; (v) Hambatan Perencanaan Strategis dalam Organisasi; dan (vi) *The Role Theory*.

B. KONSEP STRATEGI

Paradigma baru tentang sumber daya manusia dan perencanaan sumber daya manusia yang terjadi sekitar tahun 1960an dan 1970an, paradigma baru tentang peran manajer puncak dan sifat perencanaan organisasi jangka panjang. Pada periode tahun 1980, organisasi cenderung beroperasi pada lingkungan eksternal yang relatif stabil. Kebanyakan dari organisasi menawarkan satu layanan atau lini produk kepada sekelompok pelanggan yang jelas dalam lingkup operasi yang terbatas secara geografis. Dimasa tersebut, perencanaan tentang perubahan lingkungan eksternal dinilai kurang penting dibandingkan koordinasi fungsi internal seperti keuangan, pemasaran, operasi/produksi, dan personalia. Para manajer puncak mencurahkan sebagian besar waktunya untuk membuat kebijakan strategis, khususnya keputusan untuk memastikan koordinasi dalam suatu organisasi. Perencanaan jangka panjang, didasarkan pada asumsi bahwa masa depan akan mewakili kelanjutan masa saat ini atau masa lalu.

DAFTAR PUSTAKA

Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2003). *Planning & Managing Human Resources. Strategic Planning For Personnel Management* (2nd Edition). HRD Press.

Shin, D., Garmendia, A., Ali, M., Konrad, A. M., & Madinabeitia-Olabarria, D. (2020). HRM systems and employee affective commitment: the role of employee gender. *Gender in Management: An International Journal*, *35*(2), 189–210. https://doi.org/10.1108/GM-04-2019-0053

Sulaiman, S. (2021a). Kecerdasan emosional dalam menciptakan hubungan kerja. In *KINERJA KARYAWAN (ERA TRANSFORMASI DIGITAL)* (pp. 87–100). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Sulaiman, S. (2021b). Strategi Tingkat Bisnis. In *MANAJEMEN STRATEGI (MEMBANGUN KEUNGGULAN KOMPETITIF)* (1st ed., Vol. 1, pp. 71–85). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Sulaiman, S. (2022a). Diskriminasi Pasar Tenaga Kerja. In *EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN KONSEP)* (1st ed., Vol. 1, pp. 189–199). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Sulaiman, S. (2022b). Perilaku Organisasi, Kelompok dan Kerja Sama Tim. In *Psikologi Industri dan Organisasi (Konsep dan Implementasi)* (1st ed., pp. 25–34). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Sulaiman, S. (2022c). Transformasi Struktural Perekonomian Indonesia. In *Perekonomian Indonesia (Suatu Tinjauan Konseptual)* (pp. 51–62). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Sulaiman, S. (2023a). Etika dan Moralitas Dalam Filosofi Bisnis. In *PEMAHAMAN KONSEP, TUJUAN, DAN MANFAATFILSAFAT BISNIS* (1st ed., Vol. 1, pp. 155–169). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.

Sulaiman, S. (2023b). Strategi Segmentation, Targeting, dan Positioning. In *Manajemen Pemasaran (Konsep dan Strategi Era Digitalisasi)* (1st ed., Vol. 1, pp. 201–213). Media Sains Indonesia.

PENGEMBANGAN ASSET SDM

BAB 4: PENGEMBANGAN KETERAMPILAN DAN KOMPETENSI

Oktavy Budi Kusumawardhani, S.Kep., Ns., M.M

Program Studi Administrasi Rumah Sakit Program Sarjana

BAB 4

PENGEMBANGAN KETERAMPILAN DAN KOMPETENSI

A. PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia mempunyai arti yang luas. Secara garis besar pengembangan SDM merupakan proses pembentukan perilaku kerja pegawai sedemikian rupa sehingga dapat menampilkan kinerja yang optimal. Desain perilaku menyiratkan bahwa perilaku sebenarnya dapat diubah dan diperbaiki, dari satu situasi ke situasi lain yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia yang akan dilaksanakan setidaknya didasarkan pada nota kesepahaman berikut (Damingun,2017). Pertama, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui jalur pelatihan dan non pelatihan. Kursus pelatihan misalnya seminar, workshop, dan lain-lain. Jalur non-pelatihan dapat berupa, misalnya, promosi, bonus dan insentif, peringatan dan hukuman, dan lain-lain. Kedua, pembangunan sumber daya manusia tidak boleh membuahkan hasil yang bisa langsung dicermati dan dinikmati (Apriliana & Nawangsari,2021). Pengembangan sumber daya manusia biasanya membutuhkan waktu yang lama. Dalam batas tertentu, pengembangan karyawan sebenarnya bisa menghasilkan sesuatu yang nyata dalam waktu dekat. Ketiga, pengembangan SDM merupakan investasi yang cepat atau lambat akan membuahkan hasil dan tidak boleh dianggap sebagai sebuah biaya dan/atau pemborosan. Seiring dengan tuntutan persaingan bisnis global khususnya manajemen sumber daya manusia, tren saat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat optimal jika pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang handal di bidangnya (Setiadiputra, 2017).

DAFTAR PUSTAKA

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, *23*(4), 804–812. https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155

Damingun, D. (2017). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI Damingun Dosen prodi Manajeman Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.

Gunastri, N. M. (2013). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI Ni Made Gunastri (Dosen STIMI " Handayani " Denpasar). *Forum Manajemen*, *11*(2), 77–86.

Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zifatama Publisher.

Said, M., & Firman, A. (2021). *Konsep dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (F. Latief (ed.); 1st ed.). Penerbit Nobel Press.

Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Setiadiputra, R. P. Y. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Pemerintah. *Jurnal SAWALA*, *5*(1), 16–22.

Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Zahir Publishing (ed.); 1st ed.).

PENGEMBANGAN ASSET SDM

BAB 5: PEMBINAAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN

Amrin Mulia Utama Nst, S.E., M.M

Universitas Medan Area

BAB 5

PEMBINAAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN

A. PENGERTIAN PEMBINAAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN

Pembinaan kepemimpinan adalah suatu pendekatan pelatihan manajemen dalam perusahaan yang berfokus pada pengembangan kemampuan ketrampilan kepemimpinan manajer baik level junior maupun senior, juga terhadap karyawan-karyawan yang berpotensi besar untuk berkembang. Pembinaan kepemimpinan bagi para manajer bertujuan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, yang nantinya mendorong peningkatan dalam eksplorasi, eksperimen, pembelajaran dan inovasi.

Pendekatan pelatihan manajemen ini menekankan pada kemampuan ketrampilan mendengarkan, kemampuan ketrampilan mengajukan pertanyaan, dan kemampuan memberikan solusi. Pendekatan pelatihan ini jauh lebih efektif daripada memberi tahu atau dengan selalu memberikan arahan apa saja yang harus dilakukan. Melalui proses membangun manajer untuk menjadi pemimpin yang lebih baik, mereka menemukan cara mengakses dan menggunakan sumber daya organisasi sambil menetapkan dan mencapai tujuan untuk diri mereka sendiri.

B. KETERAMPILAN YANG DIPEROLEH OLEH PELATIHAN KEPEMIMPINAN

Pengembangan kepemimpinan dengan pendekatan pelatihan manajemen diharapkan dapat meningkatkan beberapa keterampilan

DAFTAR PUSTAKA

Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards amulti disciplinary definition of innovation. ManagementDecision, 1323-1339.

Chodhary, N., Kumar, R., & Philip, P. . (2015). Leadership Effectiveness, Organizational Citizenship Behavior, and TaskPerformance: The Role of Job Characteristics at theWorkplace. Management Journal, 13(5), 3433–3448.

Ferguson, (2009). Leadership Skills, Third Edition, Infobase Publishing,New York.

Hoerudin, C. W. (2020). Adaptive Leadership in Digital Era. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 6(1).

Kazim, F. A. (2019). Digital Transformation and Leadership Style : AMultiple Case Study. The ISM Journal of International Business,3(1), 24-33.

Kelly, Richard, (2019). Constructing Leadership 4.0: Swarm Leadershipand the Fourth Industrial Revolution, Palgrave Macmillan,Springer Nature, Switzerland.

Plattner, H., Meinel, C., Leifer, L.: Design thinking research: studyingco-creation in practice.

Rahmani, N. (2014). Cultural differences inorganizational commitment. American Journal of Management, Vol. 14 (1-2), pp.111-125.

Robbins, S. P., & Butler, M. C.(1998). Organizational behavior:concepts, controversies, applications.Grundwerk. Prentice-Hall.

Robbins, S.P.,& Judge, T.A. (2009).Organizational Behavior (13th ed.). NJ: Pearson Education.

Rosari, R. (2011). Definisi KepemimpinanMenurut Bass: Refleksi pada Diri Penulis(The Definition of Leadership according toBass: Author Self-Reflection). Ebiz, FEB UGM.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001).Affective commitment to the organization:The contribution of perceive

PENGEMBANGAN ASSET SDM

BAB 6: PENGEMBANGAN KARIER DAN RENCANA SUKSESI

Erini Junita Sari, BA (Hons), M.Sc.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI) Banjarmasin

BAB 6

PENGEMBANGAN KARIER DAN RENCANA SUKSESI

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari faktor yang terlibat secara langsung dalam aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang tidak dapat ditinggalkan oleh sebuah organisasi, sebab salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu mengarahkan dan membantu para karyawan untuk merencanakan karier mereka serta menjamin pengembangan karier dan motivasi kerja guna meraih hasil yang optimal dalam hal kepuasan kerja pegawai. Di chapter ini akan dibahas lebih lanjut tentang Pengembangan Karier dan Rencana Suksesi karyawan di organisasi.

B. PENGEMBANGAN KARYAWAN MELALUI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi yang baik serta memiliki citra positif di tengah masyarakat tidak akan mengabaikan aspek-aspek yang berkaitan dengan pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu menjamin

DAFTAR PUSTAKA

Ambar dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal: 182

Brooks (dalam Jalaludin Rakhmat). (2000). Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal: 99

Danang Sunyoto, Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2015), Hal. 167-175

Flippo, B. Edwin. 1984. Manajemen Personalia (edisi terjemahan). Jakarta: Erlangga. Hal: 278

Gary Dessler, Human Resource Management, Edisi Ke-10 Jilid 2. (2009). Hal. 5

Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: BPFEYogyakarta, 2014), Hal 127-130

Indra Bangkit Komara. (2016). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Prestasi Belajar dan Perenanaan Karir Siswa, Jurnal Psikopedagogia, Vol. 5, No. 1, 38-39.

Kaswan, Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan Dan Kepuasan), (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 83

Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengarug Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *15*(05), 496–665.

Minto, Psikologi Industri (Jakarta Barat: Akademia Pertama, 2013), Hal. 24

Muspawi, M. (2017). Mengelola Perencanaan Karir Staf Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* , *17*(2).

Nuraini, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Pekanbaru: Yayasan Ainisyam, 2013), Hal. 69

Rachmalia, T. (2015). Model Perencanaan Karir Pranata Komputer. *JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, *5*(3). https://doi.org/10.25105/jti.v5i3.1524

Rivai, Veithzal. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Sriwati, H. S. S., Antony, Sihombing, Antony, & Latief, Y. (2008). Faktor-faktor Manajemen Karir Yang Paling Dominan di Tingkat Manajemen Bawah Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *LibUI*.

PENGEMBANGAN ASSET SDM

BAB 7: PENGEMBANGAN ETIKA DAN BUDAYA KERJA

Rhoni Ilham Tampubolon, S.E., M.M

STAI Al-Hikmah Medan

BAB 7

PENGEMBANGAN ETIKA DAN BUDAYA KERJA

A. ETIKA DAN PENGEMBANGAN ETIKA KERJA

Menurut Keraf (2009:13), etika berasal dari kata Yunani "ethos," yang berarti karakter, watak kesusilaan, atau adat. Etika dalam konteks ini terkait dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada individu maupun pada masyarakat atau kelompok masyarakat. Dengan demikian, etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan semua kebiasaan yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Etika tercermin dalam pola perilaku yang berulang sebagai kebiasaan. Etika merupakan refleksi dari apa yang disebut *"self-control"* karena segala tindakan dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial atau profesi itu sendiri. Dalam bahasa Kant, etika berupaya meningkatkan kesadaran manusia untuk bertindak secara otonom, bukan secara heteronom.

Etika bertujuan membantu manusia bertindak secara bebas, namun dapat dipertanggungjawabkan, di mana kebebasan dan tanggung jawab adalah unsur kunci dari otonomi Moral dan prinsip utama moralitas, termasuk dalam etika kerja yang akan di bahas. Etika kerja bisa diartikan sebagai moralitas, di mana masyarakat sering mengaitkan moralitas dengan adat istiadat atau kebiasaan baik yang berlaku dalam masyarakat. Etiket berarti sopan santun, bukan hanya dalam pergaulan sehari-hari, tetapi juga sebagai cara untuk menyelaraskan hubungan dan melancarkan berbagai urusan. Dalam lingkungan kerja, etika memiliki peran penting karena menjadi kunci dan panduan dalam profesionalisme kerja. Etika

DAFTAR PUSTAKA

Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Penerbit: PrenadamediaGroup.

Chappell, T. (2012), "Theories of Ethics, Overview"Geren, B. "The work ethic: is it universal?", Journal of International Business and Cultural Studies.

Dezonda R. Pattipawae. (2011). Penerapan Nilai-nilai Dasar. Jurnal Sasi. Vol. 17 No.3 Hal. 35

Griffin, Ricky W., dan Ronald, J. Ebert. 2007. Bisnis. Jakarta Alih Bahasa Gina Gania. Edisi Kedelapan. Erlangga,

Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

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

Mondy, R. W., Mondy, J. B., & Wahjono, S. I. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta:Salemba Empat.

Ndraha, Talisiduhu. (2003). Teori Budaya Organisasi, cetakan kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. [Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan]. Jakarta: Erlangga.

Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *7*(1), 9-16.

Sinamo, J. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika

Sonny Keraf, (1997) etika bisnis Yogyakarta: Kanisius,.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwondo, C., & ASMI, P. (2012). Penerapan budaya kerja unggulan 5S (seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke) di Indonesia. *Jurnal magister manajemen*, *1*(1), 29-48

Wakhyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Jurnal Manajemen Tools, 12(2). ISSN: 2088-3145.

PENGEMBANGAN ASSET SDM

BAB 8: EVALUASI DAN PENGUKURAN HASIL PENGEMBANGAN SDM

Dra. Hj. Hanifah, M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI) Banjarmasin

BAB 8

EVALUASI DAN PENGUKURAN HASIL PENGEMBANGAN SDM

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari faktor yang terlibat secara langsung dalam aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang tidak dapat ditinggalkan oleh sebuah organisasi, sebab salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu mengarahkan dan membantu para karyawan untuk merencanakan karier mereka serta menjamin pengembangan karier dan motivasi kerja guna meraih hasil yang optimal dalam hal kepuasan kerja pegawai. Di chapter ini akan dibahas lebih lanjut tentang Pengembangan Karier dan Rencana Suksesi karyawan di organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur pengelolaan sumber daya manusia. Sutadji (2010) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya mempersiapkan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Irianto (2011) lebih lanjut menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan masyarakat untuk hidup bermasyarakat. Program pengembangan sumber daya manusia biasanya bertujuan untuk memastikan bahwa suatu organisasi memiliki orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan kinerja dan pertumbuhan (Armstrong, 1991). Untuk mencapai tujuan tersebut,

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), “Measur- ing Return-on-Investment in povernment: Issues and Procedures”, *Personnel Man- agement*, Vol. 31 (2).

Damanik, M. P., Nugroho, A. C., Mahmudah, D., & Purwaningsih, E. H. (2020). Evaluasi program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada program Pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta). *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, *24*(2), 187. https://doi.org/10.31445/jskm.2020.3575

DeSimone,Werner,Harris (2003), *Mason Human resource development*: South Western

Grove, D.A. & Ostroff, C.(1991) *Developing Hu- man Resources:Program Evaluation*, Washington: DC: Bureau of National Affair

Grugulis, I (2007), Skills, Training and human re- source development. A Critical Text. Palgrave Macmillan,

Han, H. & Boulay,D.(2013), “Reflections and Fu- ture Prospect for Evaluation Human Re- source Development,*Organizational Behaviour and Human Resource Manage- ment*, http://adh.sagepub.com/content/7/1/ 5.abstract

Kirkpatrick, D. L.(1998), *Evaluating Training Pro- grams: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.

Kirkpatrick, D. L.(2009), *Kirkpatrick’s Training Evaluation Model*. http://www.findarticles. com/p/articles.

Kirkpatrick’s Evaluation Model as A Mean of Evaluation Teacher Performance. http:// www.findarticles.com/p/articles.

McDavid & Hawthorm. (2006). *Program Evalua- tion & Performance Measurement An In- troduction to Practice*. SAGE Publications.

Noe, R.A.(2005) *Employee training and develop- ment* (third ed.). New York: McGraw-Hill.

Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. Jurnal Kajian Bisnis, 23(1), 52–63.

Partners.,C (2006). *Implementing the Kirkpatrick Evaluation Model Plus*. http:// www.coe.wayne.edu/eval/pdf

Phillips, J.J(1983), *Handbook of training evalua- tion and measurement Methods*, Houston: Gulf Publishing

Phillips, J.J.(1996) How much is the Training? Training and Development, April, p. 20-24.

Rogers, E.W. and Wright, P.M. (1998) Measur- ing organizational performance in strategic human resource management: Problems, prospects, and performance information markets ,*Human resource Management Review*, Vol. 8 (3).

Sondang Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 183.

Wiliandari, Y. (2014). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan SDM Yang Efektif. *SOCIETY*, *5*(2), 93–110. https://doi.org/10.20414/society.v5i2.1460

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

PENGEMBANGAN ASSET SDM

BAB 9: MANAJEMEN PERUBAHAN DAN ADAPTASI

Siti Abdillah Nurhidayah, S.E., M.M.

Universitas Selamat Sri

BAB 9

MANAJEMEN PERUBAHAN DAN ADAPTASI

A. PENDAHULUAN

Perubahan zaman pada masa revolusi industri seperti yang terjadi saat ini, adalah fenomena yang tidak biasa dan jarang terjadi. Dampak dari perubahan yang terjadi adalah meningkatnya tekanan antara manajer dan karyawan. Tingkat pergantian staf meningkat, hal ini mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Pergantian staf tidak hanya mengakibatkan kehilangan pengetahuan yang ada tetapi juga memberikan kesempatan untuk merekrut personel dengan keahlian yang mungkin lebih cocok dengan tujuan bisnis baru. Dalam merekrut personel baru keterampilan menjadi syarat yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Personel baru tidak hanya membawa keterampilan akan tetapi sikap dan perilaku, Jika sikap mereka tidak konsisten dengan budaya baru yang ada, ketidakjelasan dalam perubahan dapat diperpanjang tanpa alasan yang jelas. Tantangannya bukan hanya merekrut keterampilan yang tepat, tetapi juga sangat penting untuk merekrut orang dengan sikap yang kompatibel dengan budaya yang diharapkan oleh manajemen.

Pada praktik yang berjalan saat ini sistem dan struktur organisasi yang kompleks juga dipengaruhi oleh kekuatan makroekonomi dan kekuatan kompetitif yang mendorong dan mengubah rencana implementasi. Efek ini bergerak melalui lapisan organisasi untuk memengaruhi kinerja perusahaan. Secara bersamaan, faktor-faktor ini bergabung untuk memengaruhi fenomena mikro seperti kinerja kerja karyawan, pergantian sukarela, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kreativitas, perilaku

DAFTAR PUSTAKA

Brown, S.L. and Eisenhardt, K.M. (1997) The art of continuous change: Linking complexity theory and timepaced evolution in relentlessly shifting organizations, *Administrative Science Quarterly*, 42(1): 1–34.

Burgelman, R.A. (1991) Intraorganizational ecology of strategy making and organizational adaptation: Theory and field research, *Organizational Science*, 22(2): 239–62.

Burke, W.W. (2002) *Organization Change: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Orlikowski, W.J. (1996) Improvising organisational transformation over time: A situated change perspective, *Information Systems Research*, 7(1): 63–92.

Schein, E.H. (1996) Kurt Lewin's change theory in the field and in the classroom: Notes towards a model of management learning, *Systems Practice*, 9(1): 27–47.

Stanleigh M., *Effecting Successful Change Management Initiative*, "Industrial and Commercial Training" 2008, 40, 1.

Sułkowski Ł., *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2005.

Van de Ven, A.H. and Poole, M.S. (1995) Explaining development and change in organizations, *Academy of Management Review*, 20(3): 510–40.

Weick, K.E. and Quinn, R.E. (1999) Organizational change and development, *Annual Review of Psychology*, 50: 361–86.

PROFIL PENULIS

Dra. Bayu Retno Widiastuti, M.M., Psikolog

Penulis adalah lulusan S1 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia tahun 1985, dan S2 Magister Manajemen bidang Ekonomi Sumberdaya Manusia, dari Internasional Golden Institut (IGI) tahun 2000, Jakarta. Penulis juga pernah menjadi Staf Pusat Bimbingan dan Konseling, Universitas Trisakti, Jakarta dan saat ini menjadi dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila Jakarta, sejak tahun 2001 hingga saat ini. Penulis pernah menulis buku tentang kewirausahaan selain kewirausahaan juga penulis buku moral keagamaan, MSDM dan beberapa jurnal sinta serta menjadi konselor di konsultan manajemen sumberdaya manusia tahun 2017 bersama rekan.

Prof. Dr. Ester Manik, M.M

Penulis lahir di Sidikalang, Sumatera Utara. Pendidikan Sarjana Ekonomi diperoleh tahun 1989 dari Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Lulus sarjana langsung menjadi dosen Kopertis Wilayah I Medan dpk ASM Khalsa sampai tahun 1992, kemudian pada tahun yang sama pindah ke Kopertis Wilayah IX Ujung Pandang dpk ASMI El Fatah di Manado sampai tahun 1994. Pada tahun 1995 pindah ke Kopertis Wilayah IV Jawa Barat (sekarang berganti Lldikti IV Jawa Barat) **dpk STIE Pasundan Bandung** sampai sekarang pada Program Studi Manajemen. Gelar Magister Management diperoleh tahun 2006 dari STIE Pasundan dan gelar Doktor diperoleh pada tahun 2010 dari Universitas Pasundan Bandung. Penulis pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Manjemen pada tahun 2003 – 2015 di STiE Pasundan Bandung. Sejak Tahun 2016 penulis menjadi Ketua Pusat Penjaminan Mutu Internal STIE Pasundan Bandung sampai sekarang. Tenaga Ahli Ekonomi pada PT. ARTHA DEMO ENGINEERING CONSULTANT Bandung yang sudah menangani berbagai proyek Nasional dari tahun 2010 sampai dengan sekarang. Penulis menjadi tim Seleksi Tenaga Harian Lepas di beberapa Instansi Pemerintah Daerah wilayah Jawa Barat sejak tahun 2018 sampai sekarang. Pada tahun 2023

telah memperoleh gelar Guru Besar bidang Ilmu Manajemen. Penulis juga telah menulis berbagai artikel ilmiah yang dipublikasikan secara nasional dan internasional yang beberapa jurnal yang terindeks Scopus antara lain di jurnal Ilmiah STIE Pasundan, Jurnal Ekuitas STISIA Surabaya, International Review of Management and Marketing International Journal of Applied Business and Economic Research , Management and Marketing, International Journal of Applied Economics, Finace and Acounting, Journal Of Social Sciences, Management Science Letter, AIP Conference Proceedings, Humanities and Social Sciences Letters, dan International Journal of Management an Sustainability. Id Scopus: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57188838152 Id Sinta : https://sinta.kemdikbud.go.id/authors/profile/139290 Id Orcid: https://orcid.org/0000-0002-1242-2265 Id Google Scholar : https://scholar.google.com/citations?user=XzKX8uQAAAAJ&hl=id&oi=ao

Dr. Syarifuddin Sulaiman, SE., M.Si

Penulis menempuh pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi MANAJEMEN, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR pada tahun 2009. Pada tahun 2012, penulis menyelesaikan studi S2 di prodi MANAJEMEN DAN KEUANGAN PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN. Setahun kemudian penulis melanjutkan studi S3 di prodi ILMU EKONOMI PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN, dan lulus pada bulan Januari tahun 2018. Email Penulis: syarif_iman@unismuh.ac.id

Oktavy Budi Kusumawardhani, S.Kep., Ns., MM

Penulis lahir di Madiun tanggal 25 Oktober 1993, beliau anak 1 dari 3 bersaudara. Menempuh pendidikan S1 Ilmu Keperawatan dan Profesi Perawat di STIKES ‘Aisyiyah Surakarta, dan menempuh pendidikan S2 di Universitas Muhammadiyah Surakarta Prodi Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit. Saat ini beliau menjadi dosen pada Prodi Administrasi

Rumah Sakit Program Sarjana. Beliau pernah menjadi dosen di Universitas Kusuma Husada Surakarta. Sebelum menjadi dosen beliau pernah menjadi asisten laboratorium S1 Ilmu Keperawatan di STIKES 'Aisyiyah Surakarta dan sempat lama berkarir menjadi perawat dan manajerial (Sekretaris dan Keuangan) di Klinik Pratama Kasih Ibu Palur. Dan saat ini beliau tergabung di dalam keanggotaan Perkumpulan Perguruan Tinggi Program Studi Administrasi Rumah Sakit (PPT ARSI) dan Ikatan Ahli Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (IAMARSI). Dan untuk mewujudkan dosen yang professional beliau aktif dalam melakukan tridharma yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta dalam menulis buku berkaitan dengan bidang Manajemen Rumah Sakit.

Amrin Mulia utama Nst, S.E., M.M

Penulis lahir pada 1 Agustus 1974. Saat ini adalah pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area sejak tahun 2001. Dan aktif mengajarkan mata kuliah Etika Bisnis, Etika Bisnis Dan Profesi, Prilaku Keorganisasian, Kewirausahaan, Manajemen Serta Manajemen Sumber Daya Manusia. Menyelesaikan Pendidikan S1 pada tahun 2007 dan pendidikan S2 pada tahun 2000 pada STIE Tama Jagakarsa Jakarta. Selain sebagai seorang pengajar juga aktif berwirausaha. Buku yang telah ditulis secara bersama dengan penulis lainnya berjudul Perencanaan dan Pengembangan MSDM, Kewirausahaan dan Manajemen Usaha kecil, Manajemen Talenta**.**

Erini Junita Sari, BA (Hons), M.Sc.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dimulai pada tahun 2011 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk mengikuti banyak kegiatan organisasi sembari berkuliah S1 program studi ACCOUNTING & FINANCE di Asia Pacific University of Technology & Innovation Malaysia dan lulus di tahun 2014. Penulis tetap meneruskan kiprahnya berorganisasi Ketika

menempuh Pendidikan S2 program studi INTERNATIONAL BUSINESS, dengan menjadi Wakil Ketua Indosoc di Persatuan Pelajar Indonesia (PPI) Coventry University dan di AIESEC in University of Warwick, hingga lulus di tahun 2016. Penulis memiliki kepakaran Manajemen, khususnya Manajemen Pemasaran dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif melakukan pengabdian masyarakat dan sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa pengabdian masyarakat dan penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan pihak eksternal. Selain pengabdian masyarakat meneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan tanah air. Email Penulis: erini@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

Rhoni Ilham Tampubolon, S.E., M.M

Penulis merupakan nama panggilan akrab nya, lahir di Rantau Prapat dan berasal dari keluarga sederhana. Menempuh jalur SMA jauh dari kampung halaman hingga sampai di pesisir pantai timur Sumatera tepatnya di SMA Negeri 1 Plus MATAULI Pandan. Selesai SMA penulis melanjutkan pendidikan S1 di salah satu Universitas Swasta di Kota Medan pada Tahun 2005-2010 sambil bekerja di perguruan tinggi tersebut. Ketertarikan penulis dengan dunia pendidikan terutama perguruan tinggi muncul setelah penulis bekerja di kampus swasta yang ada di Kota Medan. Demi memenuhi keinginan tersebut penulis melanjutkan pendidikan S2 di Universitas Swasta di Jakarta pada tahun 2017-2020. Berbekal ketertarikan inilah penulis sedang melanjutkan pendidikan S3 di Universitas Swasta di Kota Medan pada tahun 2021 - sekarang. Hingga sekarang penulis masih aktif mengajar di perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Medan. Dengan ketekunan, doa dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha semoga penulis bisa menjadi lebih baik lagi dari saat ini. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi banyak orang.

Dra. Hj. Hanifah, M.M.

Penulis merupakan lulusan S1 Prodi Manajemen Universitas Lambung Mangkurat dan S2 Manajemen SDM di Universitas Mulawarman. Ketertarikan penulis terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dimulai dari masa ketika penulis terlibat di TP PKK Kota Banjarmasin dan GNOTA Kota Banjarmasin 18 tahun yang lalu. Penulis memiliki kepakaran di bidang Manajemen, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai dosen profesional, penulis pun aktif melakukan pengabdian masyarakat dan penelitian di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa pengabdian masyarakat dan penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan pihak eksternal seperti hibah dari pemerintah. Selain pengabdian masyarakat meneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif di tengah masyarakat. Email Penulis: hanifah@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

Siti Abdillah Nurhidayah, S.E., M.M.

Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Selamat Sri sejak tahun 2020. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Buku ini merupakan buku kedua penulis yang dibuat bersama teman sejawat. Penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional.

PENGEMBANGAN

ASSET SDM

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya untuk mencapai keberhasilan organisasi dan meningkatnya perhatian terhadap manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, apabila sumber daya manusia (SDM) memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi.

Manajemen Asset Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu fungsi kunci dalam setiap organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelola aspek-aspek terkait dengan ketenaga kerjaan. Pada dasarnya, manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu upaya yang digunakan untuk mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini mencakup mempengaruhi banyak fungsi operasional perusahaan yang meliputi aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, Seperti yang dikemukakan dalam Akuntansi Keuangan PSAK 16 revisi 2011,Aset merupakan kekayaan yang dimiliki seseorang baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud termasuk kompetensi dasar yang dimiliki manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan Sumberdaya Manusia sebagai Aset yang dimiliki perusahaan.Penting bahwa pekerja bukan sebagai alat pencapai tujuan tetapi menjadi komponen yang utama agar perusahaan maju dan berkembang sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Penerbit widina
www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-459-842-1
9 786234 598421