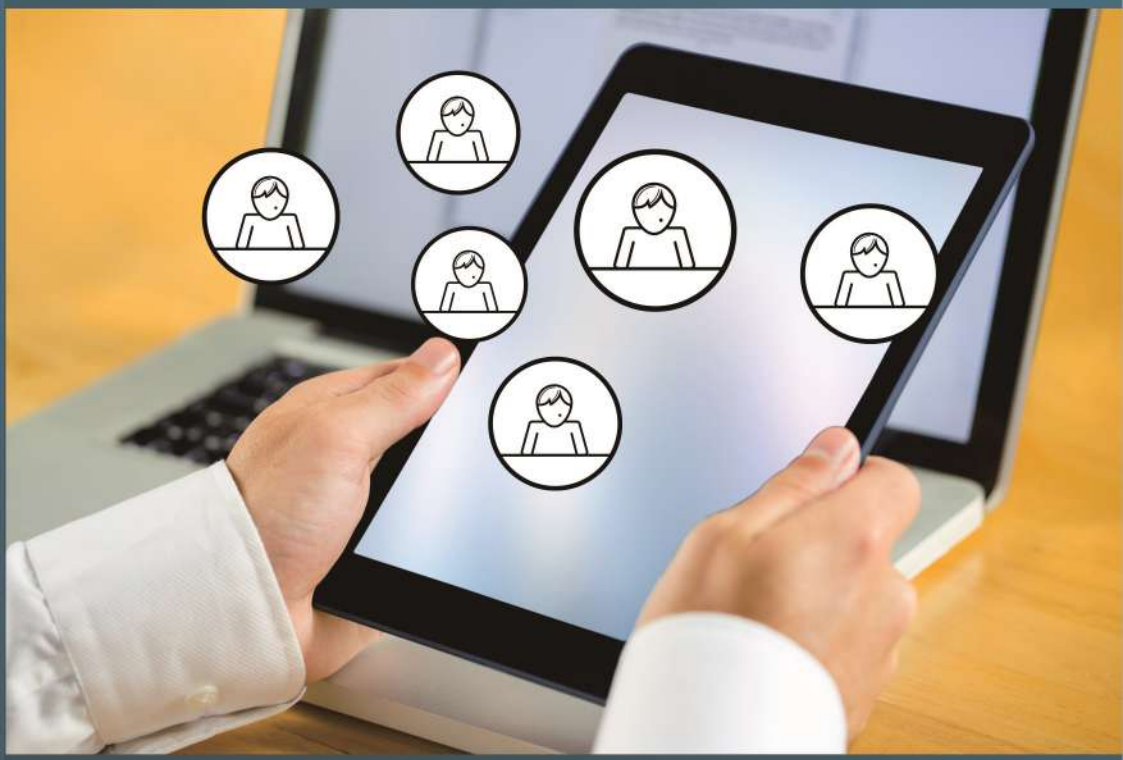

MSDM

DI SEKTOR PUBLIK

Daelami Ahmad | Priska Wisudawaty |
Ahmad Farouq Mulku Zahari | Samsul Rizal |
Erna Ningsih Mokodongan | Reinaldis Masi | Indah Safitriani |
Selfi Budi Helpiastuti | Restu Widyo Sasongko |
Dedeh Kurniasih | Muhamad Risal Tawil |

MSDM

DI SEKTOR PUBLIK

Daelami Ahmad | Priska Wisudawaty |
Ahmad Farouq Mulku Zahari | Samsul Rizal |
Erna Ningsih Mokodongan | Reinaldis Masi | Indah Safitriani |
Selfi Budi Helpiastuti | Restu Widyo Sasongko |
Dedeh Kurniasih | Muhamad Risal Tawil |

Penerbit widina

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

Tim Penulis:
Daelami Ahmad, Priska Wisudawaty,
Ahmad Farouq Mulku Zahari, Samsul Rizal,
Erna Ningsih Mokodongan, Reinaldis Masi, Indah Safitriani,
Selfi Budi Helpiastuti, Restu Widyo Sasongko,
Dedeh Kurniasih, Muhamad Risal Tawil

Desain Cover:
www.freepik.com

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Evi Damayanti

ISBN:
978-623-459-977-0

Cetakan Pertama:
Februari, 2024

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

Selamat datang dalam buku yang membahas secara komprehensif mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Sektor Publik. Buku ini dirancang untuk memberikan wawasan mendalam mengenai konsep dasar MSDM di sektor publik, serta mengulas berbagai aspek krusial yang menjadi fondasi utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pelayanan publik.

Dalam pembahasan ini, pembaca akan diajak untuk memahami Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik sebagai landasan utama pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Selain itu, buku ini turut membahas perencanaan strategis SDM sebagai kunci dalam mencapai tujuan organisasi sektor publik. Pemilihan dan penempatan sumber daya manusia yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi yang cermat juga menjadi perhatian utama dalam buku ini.

Pengembangan SDM diangkat sebagai topik yang tidak kalah penting, memberikan pemahaman mendalam tentang upaya meningkatkan kualitas dan kapabilitas individu dalam organisasi sektor publik. Evaluasi kinerja, kompensasi, dan penghargaan menjadi bagian integral dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan kinerja pegawai.

Manajemen konflik dan disiplin, serta pemahaman terhadap diversitas dan inklusi, diangkat sebagai aspek penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pengelolaan perubahan, etika, dan tanggung jawab sosial juga menjadi fokus utama dalam buku ini, mengingat pentingnya adaptasi dan penerapan nilai-nilai yang sesuai dengan tuntutan dinamika sektor publik.

Tak kalah relevan, buku ini juga membahas peran teknologi informasi dalam MSDM di sektor publik, mengulas berbagai inovasi yang dapat mempermudah dan mempercepat proses pengelolaan sumber daya manusia.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penulisan buku ini. Terima kasih kepada keluarga, teman, dan semua pihak yang telah memberikan inspirasi, dorongan, serta dukungan teknis dan moral.

Substansi buku ini diharapkan dapat menjadi referensi utama bagi praktisi, akademisi, dan peminat MSDM di sektor publik. Harapan kami, buku ini mampu memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pemahaman dan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, serta mendorong perbaikan dan inovasi yang berkesinambungan.

Selamat membaca dan semoga buku ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan praktik MSDM di sektor publik.

Februari, 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK **1**
A. Pendahuluan 2
B. Perbedaan Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis 4
C. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Administrasi Publik 7
D. Isu dan Tantangan Msdm Sektor Publik 26
E. Rangkuman Materi 32
BAB 2 PERENCANAAN STRATEGIS SDM **39**
A. Pendahuluan 40
B. Definisi Perencanaan Strategis SDM Sektor Publik 41
C. Tujuan dan Manfaat Perencanaan Strategis SDM Pada Sektor Publik 43
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Strategis SDM Pada Sektor Publik 45
E. Langkah-Langkah Perencanaan Strategis SDM 47
F. *Forecasting* Dalam Perencanaan Strategis SDM 49
G. Kegiatan Perencanaan SDM 51
H. Aspek Penting Dalam Perencanaan SDM Sektor Publik 52
I. Rangkuman Materi 53
BAB 3 REKRUTMEN DAN SELEKSI **57**
A. Pendahuluan 58
B. Pengertian Rekrutmen 58
C. Nilai-Nilai Yang Perlu Diperhatikan Dalam Rekrutmen 62
D. Teknik-Teknik Rekrutmen 64
E. Sumber – Sumber Rekrutmen 65
F. Pengertian Seleksi 67
G. Tujuan Seleksi 68
H. Tahapan-Tahapan Dalam Rekrutmen dan Seleksi 69
I. Rangkuman Materi 73

BAB 4 PENGEMBANGAN SDM 77
A. Pendahuluan 78
B. Pengertian SDM Menurut Ahli 80
C. Pengertian Pengembangan SDM 81
D. Tujuan Pengembangan SDM 82
E. Manfaat Pengembangan SDM 83
F. Metode Pengembangan SDM 84
G. Fungsi Pengembangan SDM 87
H. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi 88
I. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Global 91
J. Rangkuman Materi 93
BAB 5 EVALUASI KINERJA 97
A. Pendahuluan 98
B. Pengertian Evaluasi Kinerja 99
C. Tujuan Evaluasi Kinerja 99
D. Metode Evaluasi Kinerja 101
E. Metode Evaluasi Kinerja Penilaian 360 Derajat 102
F. Rangkuman Materi 104
BAB 6 KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN 111
A. Pendahuluan 112
B. Kompensasi 112
C. Penghargaan 123
D. Rangkuman Materi 130
BAB 7 MANAJEMEN KONFLIK & DISIPLIN 135
A. Pendahuluan 136
B. Pengertian Manajemen Konflik 152
C. Manajemen Konflik Menurut Para Ahli 153
D. Jenis-Jenis Manajemen Konflik 154
E. Penyebab dan Contoh Konflik Dalam Organisasi 158
F. Fungsi Manajemen Konflik 160
G. Fungsi Manajemen Konflik Bagi Organisasi 161
H. Strategi Manajemen Konflik 162
I. Keterampilan Yang Harus Dikuasai Hrd Maupun Pemilik Perusahaan Dalam Mengatasi Konflik 165

J. Disiplin Kerja 167
K. Rangkuman Materi 171
BAB 8 DIVERSITAS DAN INKLUSI 185
A. Pendahuluan 186
B. Diversitas 187
C. Inklusi 192
D. Manajemen Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia 194
E. Rangkuman Materi 196
BAB 9 MANAJEMEN PERUBAHAN 199
A. Pengenalan Manajemen Perubahan 200
B. Proses Manajemen Perubahan 201
C. Hambatan Dalam Manajemen Perubahan 203
D. Teknik dan Alat Dalam Manajemen Perubahan 205
E. Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan 207
F. Evaluasi dan Pembelajaran dari Manajemen Perubahan 209
G. Rangkuman materi 211
BAB 10 ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL 215
A. Pendahuluan 216
B. Pengertian dan Konsep Etika Profesi 217
C. Sikap dan Perilaku Etis Dalam Bekerja 220
D. Etika Komunikasi Dalam Perusahaan 223
E. Pengertian Tanggung Jawab Sosial 226
F. Bentuk Tanggung Jawab Sosial Karyawan Dalam Perusahaan 228
G. Rangkuman Materi 229
BAB 11 TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK 233
A. Pendahuluan 234
B. Fungsi dan Manfaat Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik 236
C. Perkembangan Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik 238
D. Aplikasi Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik 239

E. Teknologi Informasi Mutakhir Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik 243
F. Tantangan Dan Masa Depan Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik 245
G. Rangkuman Materi 247
GLOSARIUM 252
PROFIL PENULIS 262

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 1: KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK

Daelami Ahmad, S.Ag, M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

BAB 1

KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia global saat ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Erixon (2018) dan Wall & Wood (2005) dalam Wildan (2021), cara-cara tradisional bagaimana bisnis yang dilakukan mendapat tantangan baru. Tidak ada lagi perusahaan yang hanya bersaing secara lokal, tetapi organisasi harus bersaing terus-menerus eksis pada tingkat global sebagai teknologi baru yang membuat dunia lebih kecil. Ini menyiratkan bahwa untuk sebuah organisasi untuk tetap *growing on* dan *up to date* untuk menjaga sebuah keuntungan kompetitif, merangkul ini teknologi baru perkembangan adalah kunci. MSDM melibatkan banyak aspek berbeda, seperti melatih karyawan, rekrutmen, hubungan karyawan, dan pengembangan organisasi.

Dalam perspektif sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi terletak pada pemberian pelayanan kepada masyarakat yang harus didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang profesional dan kompeten. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab yang besar dalam sektor publik karena berperan penting dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di organisasi pemerintahan. Dalam konteks reformasi birokrasi, MSDM merupakan salah obyek perbaikan di samping aspek kelembagaan dan sistem. Pemanfaatan SDM aparatur secara efektif dan efisien menjadi fungsi utama MSDM dalam birokrasi yang dimulai dari perencanaan hingga tahap terminasi SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th ed. London: Kogan Page.

Collings, David G., Geoffrey T. Wood, dan Leslie T. Szamosi. (2019). Human Resource Management: A Critical Approach. Oxfordshire: Routledge (Taylor & Francis Group).

Cygnus A.D. Management Consulting LLP. (2023, 14 Mei). Management Consulting. Human Resources And Government Sector Challenges. Diakses dari https://www.linkedin.com/pulse/human-resources-government-sector-challenges-cygnus-a-d-consulting, pada tanggal 26 Desember 2023.

Denhard, Jenet V. and Denhardt, Robert B. (2007). The New Public Service: Serving, Not Steering, (Expanded Edition), New York: M.E. Sharpe, Inc.

Flippo, Edwin B. (1976). Principles of Personnel Management, Fourth Edition. Tokyo: McGrow – Hill Kugokusha.

Handoko, T. Tani. (1995). Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE.

Irianto, Jusuf. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik.

Kiggundu, Moses N. (1989). Managing Organizations in Developing Countries: an Operational and Strategic Approach, USA: Kumarian Press Inc.

Manajemen Publik Baru - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. Diakses pada dari https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_Publik_Baru, pada tanggal 25 Desember 2023.

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Administrasi Publik. Diakses dari https://www.academia.edu/33385676/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_DALAM_PERSPEKTIF_ADMINISTRASI_PUBLIK, pada tanggal 25 Desember 2023.

Manajemen Sumber DAYA Manusia Dalam Perspektif Administrasi Publik. Diakses dari https://www.studocu.com/id/document/sekolah-tinggi-ilmu-ekonomi-indonesia/manajemen/manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perspektif-administrasi-publik/44270941, pada tanggal 25 Desember 2023.

Middlewood, David and Jacky Lumby. (2009). Human Resource Management in Schools and Colleges. London: SAGE Publications Ltd.

Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. (1994). Ilmu Administrasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pynes, Joan E. (2009). Human Resources Management For Public And Nonprofit Organizations: A Strategic Approach. San Francisco: Jossey-Bass.

Rodiyah, Isnaini dan Isna Fitria Agustina. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (MSDM-SP). Sidoarjo: UMSIDA Press.

Rusli, Budiman. (2015). Isu-isu Krusial Administrasi Publik Kontemporer. Bandung: Mega Rancage Press.

Syafri, Wirman dan Alwi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press Jatinangor.

Thoha, Miftah. (2015). Ilmu Administrasi Publik Kontemporer. Jakarta: Prenada Media Group.

Tim Editor (2023, 9 Desember). Pengertian Administrasi Publik dan Fungsinya. Diakses dari https://kumparan.com/pengertian-dan-istilah/pengertian-administrasi-publik-dan-fungsinya-21MhGeXPsdz/full, pada tanggal 25 Desember 2023.

Veronika. Pengertian Administrasi Publik: Sifat, Ruang Lingkup, Fungsi, Tujuan, dan Teorinya. Diakses dari https://www.gramedia.com/literasi/administrasi-publik/, pada tanggal 25 Desember 2023.

Wildan, Muhammad Al Kirom. (2021). MSDM (Artificial Intelligence dan Ekonomi Kreatif). Yogyakarta: PT. Nas Media Indonesia.

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 2: PERENCANAAN STRATEGIS SDM

Priska Wisudawaty, S.TP., M.Si.

Sekolah Tinggi Teknologi Bandung

BAB 2

PERENCANAAN STRATEGIS SDM

A. PENDAHULUAN

Dalam era dinamika global dan tuntutan yang semakin kompleks dalam penyelenggaraan pelayanan publik, peran sektor publik dalam mencapai tujuan-tujuan masyarakat menjadi semakin penting. Untuk berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, lembaga-lembaga sektor publik perlu mengadopsi pendekatan yang lebih strategis dan terorganisir dalam pengelolaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia.

Perencanaan strategis sektor publik adalah suatu kerangka kerja yang membantu organisasi pemerintah dan badan-badan publik dalam merumuskan tujuan jangka panjang, mengidentifikasi prioritas, dan mengalokasikan sumber daya dengan cerdas untuk mencapai visi dan misi organisasi. Ini bukan hanya sekadar perangkat manajemen, tetapi juga merupakan alat penting yang memungkinkan pemerintah untuk merespons dinamika perubahan lingkungan, kebutuhan masyarakat, dan aspirasi yang berkembang.

Dalam pandangan sektor publik, perencanaan strategis SDM adalah fondasi kunci dalam menciptakan dan memelihara tenaga kerja yang terampil, berkomitmen, dan berdaya saing, sehingga organisasi publik dapat memenuhi tuntutan layanan publik yang semakin kompleks. Perencanaan ini mencakup analisis kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, pemantauan, evaluasi, dan pengambilan keputusan yang cerdas terkait tenaga kerja.

Dalam bab-bab berikutnya, kita akan menjelajahi konsep, prinsip-prinsip, dan langkah-langkah praktis dalam perencanaan strategis sektor publik. Kami akan mengeksplorasi bagaimana perencanaan strategis SDM dapat menjadi alat penting dalam menghadapi perubahan lingkungan,

DAFTAR PUSTAKA

Schuller RS and Walker JW. 1190. Human Resource Strategy: Focusing on Issue and Actions. New York. West Publishing Company.

Siagian PS. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bina Aksara.

Simamora H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sulistiyani, Ambar Teguh and Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. (Yogyakarta: Graha Ilmu).

Sutrisno E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup)

Wexley KN. 1984. Personnel training. Annual Review of Psichology.

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 3: REKRUTMEN DAN SELEKSI

Ahmad Farouq Mulku Zahari, S.Sos., M.A.P.

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

BAB 3

REKRUTMEN DAN SELEKSI

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan manajemen kepegawaian, memang sangat penting untuk memastikan bahwa pemerintah memiliki pegawai yang berkualitas dan kompeten untuk menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. Rekrutmen dan seleksi pegawai adalah dua tahap kunci dalam pengadaan pegawai yang harus dijalankan dengan baik dan profesional.

Pada bab ini akan dibahas mengenai rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi, tidak hanya pada organisasi swasta/privat (Perusahaan) tetapi juga pada organisasi publik (Birokrasi). Rekrutmen pegawai yang tepat dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja organisasi, sementara rekrutmen pegawai yang tidak tepat atau kesalahan dalam prosesnya dapat merugikan organisasi. Kemudian, seleksi pegawai adalah tahap penting yang merupakan tindaklanjut dari proses rekrutmen pegawai. Ini adalah langkah di mana organisasi akan mengevaluasi calon pegawai yang telah melamar untuk memutuskan apakah mereka memenuhi persyaratan dan kriteria yang diperlukan untuk posisi yang tersedia. Dalam bab ini ada beberapa pembahasan yang akan dibahas, yakni; Pengertian rekrutmen, nilai-nilai yang perlu diperhatikan dalam rekrutmen, teknik-teknik rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, pengertian seleksi, tujuan seleksi, serta tahapan-tahapan dalam rekrutmen dan seleksi pegawai dalam sektor publik.

B. PENGERTIAN REKRUTMEN

Setiap organisasi publik secara berkala melaksanakan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM menjadi dasar untuk mengidentifikasi posisi yang harus diisi, kualifikasi yang diperlukan, dan

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *A Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers*

Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*. UK: Pearson Education Limited.

Flippo, E.B. 1984. *Personnel Management*. 5th. Sydney: McGraw-Hill International Book Company.

Jucius, Michael. 2011. *Personnel Management*. Prentice Hall, NewYork

Nadler, Leonard. 1984. *The Handbook of Human Resource Developmen*t. New York: John

Nitisemito, Alex s. 1996. *Manajemen Personalia; (Manajemen Sumber Daya manusia).* Jakarta; Ghalia Indonesia

Rodiyah, I., & Agustina, I. (2020). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (MSDM-SP). *Umsida Press*, 1-146.

Siagian, S. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Syafri, W., & Alwi, A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Sumedang: IPDN Press.

Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John EHJ FoEh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 4: PENGEMBANGAN SDM

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

Universitas Muhammadiyah Makassar

BAB 4

PENGEMBANGAN SDM

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan SDM merupakan hal yang paling esensial dari seluruh *resources* yang diperlukan untuk sebuah organisasi berjalan dengan baik.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan produktivitas individu dalam suatu organisasi. Pengembangan SDM adalah suatu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Secanggih apapun senjata yang digunakan, apabila orang yang mengoperasikannya tidak kompeten atau tidak dapat menggunakan senjata itu dengan baik maka akan sia-sialah senjata itu. Sama halnya dalam sebuah organisasi, walaupun sarana prasarana sudah bagus dan didukung dengan aturan dan SOP yang memadai, namun apabila SDM yang ada tidak kompeten maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting organisasi manapun untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Karena itu, Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menjadi parameter penting bagi organisasi untuk untuk mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis di kancah Nasional maupun Internasional. PSDM adalah fungsi organisasi yang berfokus pada rekrutmen, pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi yang diwujudkan melalui sinergi untuk memperkuat mutualitas menuju tujuan bersama, Labola, Y. A. (2019).

DAFTAR PUSTAKA

Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, *4*(5), 937-946.

Kurniasih, W. (2021). Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, Metode Dan Fungsinya. *Gramedia Blog. https://www. gramedia. com/literasi/pengembangan-sdm/. Diakses pada*, *20*(3), 2022.

Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, *7*(1), 28-35.

Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(1), 403-411.

Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, *4*(1), 68-83.

Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016, September). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika* (Vol. 1, No. 26, pp. 263-278).

https://www.gramedia.com/literasi/pengembangan-sdm/#B_Pengertian_SDM_Menurut_Ahli

https://www.gramedia.com/literasi/pengembangan-sdm/#D_Metode_Pengembangan_SDM

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 5: EVALUASI KINERJA

Dr. Erna Ningsih Mokodongan, S.Pi., M.Si.

Universitas Dumoga Kotamobagu

BAB 5

EVALUASI KINERJA

A. PENDAHULUAN

Pengantar Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menilai kinerja karyawan. Proses ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja juga dapat digunakan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan, mengembangkan karyawan, dan membuat keputusan tentang promosi, kompensasi, dan kepegawaian.

Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- Mengukur kinerja karyawan
- Memberikan umpan balik kepada karyawan
- Mengembangkan karyawan
- Membuat keputusan tentang promosi, kompensasi, dan kepegawaian

Metode Evaluasi Kinerja

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja, antara lain:

- Metode penilaian 360 derajat
- Metode penilaian berdasarkan hasil kerja
- Metode penilaian berdasarkan perilaku
- Metode penilaian berdasarkan kompetensi

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, A., & Prasetyo, R. (2023). Pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Jurnal Manajemen Bisnis, 21(2), 147-166.

Adhikari, A., & Singh, R. (2022). Impact of performance appraisal on employee motivation: A case study of an Indian IT company. International Journal of Organizational Analysis, 30(2), 213-233.

Alam, S. M., & Irfan, M. (2022). The impact of performance appraisal on employee performance: A study of banking sector in Bangladesh. Journal of Management Development, 41(5), 433-444.

Alves, T., & Oliveira, P. (2022). Performance appraisal: A systematic literature review of the impact on employee outcomes. Journal of Management, 48(3), 1177-1208.

Chand, P., & Sharma, M. K. (2022). Impact of performance appraisal on employee motivation and productivity: A study of Indian manufacturing sector. Journal of Business Research, 125, 129-136.

Chauhan, S., & Kumar, R. (2022). Impact of performance appraisal on employee engagement: A study of Indian IT sector. International Journal of Human Resource Management, 33(12), 3179-3195.

Chung, C. Y., & Yang, C. C. (2021). The impact of performance appraisal on employee performance: A meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 42(3), 432-450.

Gupta, S., & Singh, R. (2021). Impact of performance appraisal on employee motivation: A study of Indian manufacturing sector. Journal of Business Research, 125, 129-136.

Hoseini, M. J., & Seyednejad, M. (2021). The impact of performance appraisal on employee satisfaction: A study of manufacturing companies in Iran. Journal of Business Research, 125, 129-136.

Ibrahim, S., & Al-Mudhafar, S. (2021). The impact of performance appraisal on employee performance: A study of the banking sector in Kuwait. Journal of Management Development, 40(7), 731-744.

Jiang, W., & Li, M. (2022). The impact of performance appraisal on employee performance: A meta-analysis of the moderating role of individual differences. Journal of Applied Psychology, 107(6), 1131-1144.

Krishna, M., & Singh, R. (2021). Impact of performance appraisal on employee motivation: A study of Indian manufacturing sector. Journal of Business Research, 125, 129-136.

Kumar, R., & Saini, R. K. (2022). Impact of performance appraisal on employee engagement: A study of Indian IT sector. International Journal of Human Resource Management, 33(12), 3179-3195.

Liu, Y., & Zhang, J. (2022). The impact of performance appraisal on employee performance: A meta-analysis of the moderating role of organizational culture. Journal of Applied Psychology, 107(6), 1145-1160.

Lo, M., & Chen, Y. (2022). The impact of performance appraisal on employee performance: A meta-analysis of the moderating role of leadership style. Journal of Applied Psychology, 107(6), 1161-1176.

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 6: KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN

Reinaldis Masi, S.Pd., M.M.

Institut Keguruan dan Teknologi Larantuka

BAB 6

KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan atau lembaga-lembaga lainnya, selain membantu organisasi atau perusahaan dalam mengelola manajemen agar dapat menghasilkan barang atau jasa, tujuan lainnya adalah ingin mendapatkan uang sebagai bentuk kompensasi yang diterima atas kerja yang dilakukan, karena dengan uang segala kebutuhan dapat terpenuhi dengan baik dan dapat terhindar dari masalah-masalah sosial lainnya. Besarnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Kompensasi yang ditetapkan oleh organisasi dapat menarik agar orang mau untuk masuk bekerja pada perusahaan tersebut. Karena dengan besarnya kompensasi yang diberikan selain sebagai motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini adalah agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. selain kompensasi, adapun penghargaan atau reward yang wajib diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Reward atau penghargaan merupakan suatu bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya. Tujuan diberikan reward atau penghargaan adalah sebagai bentuk untuk menghargai prestasi karyawan. Namun penghargaan yang diberikan kepada karyawan ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih oleh karyawan.

B. KOMPENSASI

1. Pengertian Kompensasi

Mengawali pembahasan tentang pengertian atau definisi tentang kompensasi, berikut ada beberapa teori, konsep, dan pendapat dari para ahli tentang kompensasi. Menurut Husein, (2007: 16) kompensasi merupakan segala bentuk macam upah, bonus, hadiah, dan berbagai

DAFTAR PUSTAKA

Amin, Widjaja Tunggal. (2000) Kamus Manajemen Strategik. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Badriyah, Mila. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Hani, Handoko T. (2011). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa.

Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Husein, Umar. (2007). Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustakaa Utama 2007.

John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: PT Gelora Aksara.

Meldona, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif. Malang: UIN-Malang Press.

Nawawi, Ismail. (2009). Perilaku Administrasi Kajian, Teori dan Praktis. Surabaya: ITSPers.

Panggabean. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

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

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, H. Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Triton, P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Jakarta: Oryza.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Wali Pers.

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 7: MANAJEMEN KONFLIK & DISIPLIN

Indah Safitriani, A.Md.Kep., SKM., MKM.

Universitas Urindo

BAB 7

MANAJEMEN KONFLIK & DISIPLIN

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, tidak jarang terjadi sebuah konflik yang melibatkan anggota perusahaan, baik dari karyawan maupun manajemen dan eksekutif perusahaan. Konflik seringkali disebabkan oleh beberapa hal, seperti perbedaan pendapat, pembagian tugas yang tidak adil, dan sebagainya. Seorang HRD, harus bisa membantu mengatasi berbagai konflik yang terjadi secara tepat agar tidak berdampak buruk pada kegiatan operasional perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan menerapkan manajemen konflik. Pada tatanan VUCA World, suatu dunia yang penuh dengan kerapuhan (*volatility*), ketidakpastian (*uncertainty*), kerumitan (*complexity*) dan kegamangan (*ambiguity*), kemampuan menangani dan mengelola konflik menjadi konstruktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan merupakan sesuatu yang mutlak dan digunakan oleh orang-orang yang berkepentingan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

1. Konflik penting untuk ditangani secara efektif

Mantan Presiden Amerika Serikat, Ronald Reagan, bahwasanya kedamaian atau ketenangan itu bukanlah merupakan kondisi yang berupa ketiadaan konflik. Tetapi justru merupakan kondisi yang dicapai setelah konflik-konflik yang terjadi dapat ditangani dengan efektif. Sejak kita membuka mata di pagi hari sampai kita menutup mata di malam hari, kita menghadapi konflik. Bahkan selama kita tidur istirahat pun, konflik terus terjadi. Ketidakmampuan kita dalam mengelola konflik, menyebabkan kita tidak dapat mendapatkan manfaat dari adanya konflik. Bahkan hidup kita menjadi tambah sulit, tujuan perusahaan semakin sulit untuk dicapai karena konflik. Yaitu, konflik-konflik yang tidak dapat kita tangani dengan efektif. Namun jika konflik dapat kita tangani maka konflik dapat kita mencapai tujuan pribadi, kelompok, bahkan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

Alya A (2016). Peran manajemen sumber daya manusia dan sdm kesehatan disektor kesehatan, 9 Februari 2016 [online]. Diambil dari https://awaludinalya.wordpress.com/2016/02/09/peran-manajemen- sumber-daya-manusia-dan-sdm-kesehatan-disektor-kesehatan-2/.

Anonim (2015). Asal kata motivasi, 28 Oktober 2015 [online]. Diambil dari https://rumahbeladjar.wordpress.com/tag/asal-kata-motivasi/

Brennen S & D Kreiss (2014). Digitalization and digitization, 8 September 2014 [Online]. http://culturedigitally.org/2014/09/digitalization-and-digitization/.

https://www.researchgate.net/publication/356291163_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Teori_Aplikasi_dan_Studi_Empiris

https://www.researchgate.net/publication/354537166_Analisis_Disiplin_Kerja_Karyawan

Ansory, AF & Indrasari I (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Indomedia Pustaka, Sidoarjo.Ardana K, Mujiati NW & Sriathi AAA (2008). Perilaku Keorganisasian.

Graha Ilmu, Yogyakarta.

Athapaththu HKSH (2016). An overview of strategic management: An analysis of the concepts and the importance of strategic management. International Journal of Scientific and Research Publications 6(2), 124- 127.

Bayraktar O & Atac C. (2019). The effects of Industry 4.0 on human resources management. In: Yildirim E & Çeştepe H (eds.), Globalization, Institutions and Socio-Economic Performance (pp. 337- 360), Peter Lang.

Bucăţa G & Rizescu AM (2017). The role of communication in enhancing work effectiveness of an organization. Land Forces Academy Review 22(1,85), 49-57. DOI: 10.1515/raft-2017-0008

Cacciattolo K (2015). Defining organisational communication. European Scientific Journal 11(20), 79-87.

Caputo A, Marzi G, Pellegrini MM, & Rialti R (2018). Conflict management in family businesses. International Journal of Conflict Management. DOI: 10.1108/IJCMA-02-2018-0027

Coulson RN, Folse LJ & Loh DK (1987). Artificial intelligence and natural resource management. Science 237(4812), 262-267.

Dole C & Schroeder RG (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. Managerial Auditing Journal 16(4), 234-245. DOI: 10.1108/02686900110389188

Femi AF (2014). The Impact of communication on workers' performance in selected organisations in Lagos State, Nigeria. IOSR Journal of Humanities and Social Science 19(8), 75-82. 1 DOI: 0.9790/0837-19827582

Gassmann O, Frankenberger K & Csik M (2015). The St. Gallen business model navigator [Online]. Diambil dari https://www.thegeniusworks.com/wp-content/uploads/2017/06/St- Gallen-Business-Model-Innovation-Paper.pdf. Diakses pada 12 Januari 2021.

George V (2017). The role of human resource planning in the human resource network. International Journal of Creative Research Thoughts pp. 1–10. Proceedings of the International Conference People Connect: Networking for Sustainable Development, November 2017, St. Claret College, Bengaluru & IJCRT.

Halisa NN (2020). Peran manajemen sumber daya manusia "sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature Review. Adi Perusahaan Digital Interdisiplin 1(2), 14–22. DOI: 10.34306/abdi.v1i2.168

Hambali AY (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. CAPS, Yogyakarta.

BPFE, Yogyakarta.

Jaiswal D & Dhar RL (2017). Impact of human resources practices on employee creativity in the hotel industry: The impact of job autonomy. Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism 16(1), 1–21. DOI: 10.1080/15332845.2016.1202035

Juneja P (ny). Strategy evaluation process and its significance [online]. Diambil dari https://www.managementstudyguide.com/strategy-evaluation.htm.

Kapur DR (2020). Strategic human resource management in organizations.

Karimi J & Walter X (2015). The role of dynamic capabilities in responding to digital disruption: A factor-based study of the newspaper industry. Journal of Management Information Systems 32(1), 39-81.

Laursen K & Foss NJ (2003). New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance. Cambridge Journal of Economics 27(2), 243–263. DOI: 10.1093/cje/27.2.243

Lee OL (1963). Pengertian Manajemen. Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Lester A (2017). Team building and motivation. In: Lester A (ed.), Project Management, Planning and Control (pp.369–377). Butterworth-Heinemann. DOI: 10.1016/b978-0-08-102020-3.00039-5

Loshali S & Krishnan VR (2013). Strategic human resource management and firm performance: Mediating role of transformational leadership. Journal of Strategic Human Resource Management 2(1), 9–19.

Manullang M & Manullang MA (2015). Manajemen Personalia (editor Tarigan, A., edisi ke-3). Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Mlinsek G, Novic M, Hodoscek M & Solmajer T (2018). Prediction of enzyme binding: Human thrombin inhibition study by quantum chemical and artificial intelligence methods based on x-ray structures. Journal of Chemical Information and Modeling 41(5), 1286-1294.

Mulyapradana A (2015). Jobs Test & Interview Undercover. Visimedia.

Mutuku CK & Mathooko P (2014). Effects of organizational communication on employee motivation: A case study of Nokia Siemens Networks Kenya. International Academic Journal of Information Sciences and Project Management 1(3), 28-62.

Novitasari D (2017). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah cabang Surakarta.

Skripsi Fakultas Ekonomi dan Perusahaan Insitut Agama Islam Negeri Salatiga.

Nurfarizki N, Syarweni N & Susyanti DW (2018). Analisis rekrutmen & seleksi karyawan baru di PT Baruna Dirga Dharma, Jakarta. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Humaniora Epigram 15(2), 1–8. DOI: 10.32722/epi.v15i2.1240

Otoo FNK (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. Employee Relations 41(5), 949–970. DOI: 10.1108/ER- 02-2018-0053

Ozkeser B (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. Procedia Computer Science 158, 802–810. DOI: 10.1016/j.procs.2019.09.117

Parviainen P, Tihinen M, Kaariainen J & Teppola S (2017). Tackling the digitalization challenge: How to benefit from digitalization in practice. International Journal of Information Systems and Project Management 5(1), 63-77.

Potale RB, Lengkong V & Moniharapon S (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 16(4), 453–464.

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 8: DIVERSITAS DAN INKLUSI

Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si.

FISIP Univesitas Jember

BAB 8

DIVERSITAS DAN INKLUSI

A. PENDAHULUAN

Tuhan menciptakan manusia sebagai salah satu makhluk hidup yang paling sempurna diantara makhluk hidup lainnya karena mereka mempunyai pemikiran yang logis dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya. Tanpa adanya manusia, maka Organisasi/lembaga tidak dapat menjalankan aktivitas lain, berarti dalam hal ini manusia itu sangat dibutuhkan. Apalagi Di era globalisasi ini sumber daya manusia menjadi tumpuan atau pegangan bagi Organisasi/lembaga dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia memiliki peran utama dan penting dalam sebuah Organisasi/lembaga. Fungsi dari sumber daya manusia salah satunya dapat mengambil inisiatif dan dapat memberikan pedoman, dukungan serta layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan pegawai dalam organisasi, (Mukminin, dkk, 2019: 25).

Organisasi mempunyai peranan penting didalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan dapat memperkenankan keragaman bagi pada pegawai. Dapat dikatakan bahwa hampir sebagian besar waktu produktif orang dewasa dihabiskan di tempat kerja, sehingga lingkungan kerja ini mempunyai peran penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Seorang pemimpin yang baik akan terus berusaha meningkatkan potensi keragaman pegawainya serta berupaya agar identitas organisasi berwujud nyata dan tertuang dalam pekerjaan sehari-hari, termasuk dalam hal ini dapat juga memperkenalkan keunikan setiap pegawainya. (Riantoputra, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik, 12(2), 83-93.

Djadji, O. U., & Andadari, R. K. (2021). Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, 12(1), 62-75.

Dr.H. Amka, M. (2018). MEDIA PEMBELAJARAN INKLUSI. Gemurung-Gedangan, Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Femi, B., & Prasetya, A. (2017). Penerapan Diversity Management dalam Rangka Meraih Competitive Advantage (Studi pada PT Petrokimia Gresik) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Hasan Baharun, R. A. (2018). PENDIDIKAN INKLUSI BAGI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS DALAM PERSPEKTIF EPISTEMOLOGI ISLAM. 1-15.

Lestari, S. (2015). Pengelolaan diversitas karyawan dalam membangun keunggulan kompetitif. Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 14(1).

Nabila A. & Ellyana D. F. (2022). Disabilitas Di Indonesia: Akses Ke Pekerjaan Masih Mengalami Diskriminasi, Vol. 8 No. 23 Desember 2022

Ni'matuzaroh, S. M. (2016). Individu Berkebutuhan Khusus dan Pendidikan Inklusif. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Nurul Fatika, W. Y. (2020). MEMBANGUN IKLIM KERJA INKLUSI: TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PADA DISABILITAS. 1-12.

Vania, C. (2018). Manajemen Diversitas Sumber Daya Manusia Pada D'emmerick Hotel Salatiga (Doctoral dissertation).

Widodo, F. R. (2013). IMPLEMENTASI PELAYANAN INKLUSIF BERBASIS MASJID. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 9: MANAJEMEN PERUBAHAN

Dr. Restu Widyo Sasongko, S.Pd., M.Si.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

BAB 9

MANAJEMEN PERUBAHAN

A. PENGENALAN MANAJEMEN PERUBAHAN

Manajemen perubahan adalah suatu pendekatan sistematis untuk mengelola transformasi dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup perencanaan, implementasi, dan pemantauan langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa perubahan organisasional berjalan dengan efektif. Manajemen perubahan bertujuan untuk meminimalkan resistensi dan ketidakpastian di kalangan karyawan, serta memastikan keberhasilan dan penerimaan perubahan tersebut. Dalam prosesnya, manajemen perubahan mengintegrasikan elemen-elemen seperti komunikasi yang efektif, pelibatan karyawan, dan pengembangan keterampilan manajerial untuk memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dan berkembang seiring perubahan lingkungan bisnis. (Cameron & Green, 2015)

Manajemen perubahan memiliki peran yang sangat penting dalam konteks dinamika organisasi modern. Pertumbuhan teknologi, perubahan pasar global, dan evolusi kebutuhan pelanggan seringkali mendorong organisasi untuk beradaptasi secara cepat. Oleh karena itu, manajemen perubahan diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi dapat merespons perubahan ini secara efektif dan berkelanjutan. Tanpa manajemen perubahan yang baik, organisasi dapat menghadapi resistensi dari karyawan, ketidakpastian, dan bahkan kegagalan dalam mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk tetap kompetitif. Manajemen perubahan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan, dan meminimalkan dampak negatif pada kesejahteraan organisasi. (Cummings, dkk., 2014; Hiatt, dkk., 2012)

DAFTAR PUSTAKA

Beer, Michael, dan Nitin Nohria. "Cracking the Code of Change." Harvard Business Review, May-June 2000.

Cameron, E., & Green, M. "Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change." Kogan Page, 2015.

Carnall, Colin. "Managing Change in Organizations." Prentice Hall, 2007.

Christensen, Clayton M., et al. "Big Data, Big Analytics: Emerging Business Intelligence and Analytic Trends for Today's Businesses." Prentice Hall, 2013.

Cummings, Thomas G., dan Christopher G. Worley. "Organization Development and Change." Cengage Learning, 2014.

Deming, W. Edwards. "Out of the Crisis." MIT Press, 1986.

Elving, Wim J.L. "Sustainability Communication: A Strategic Approach for Organizational Change." Routledge, 2018.

Hiatt, Jeffrey M., dan Timothy J. Creasey. "Change Management: The People Side of Change." Prosci, 2012.

Kotter, John P. "Accelerate! Harvard Business Review, November 2012.

Lewin, Kurt. "Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change." Human Relations, 1947.

Prosci. "Best Practices in Change Management - 2021 Edition." Prosci, 2021.

Senge, Peter M. "The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization." Currency Doubleday, 2006.

Yukl, Gary. "Leadership in Organizations." Pearson, 2013.

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 10: ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL

Dedeh Kurniasih, S.P., M.Si.

Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

BAB 10

ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL

A. PENDAHULUAN

Etika profesi adalah seperangkat prinsip dan norma yang mengatur perilaku profesional dalam suatu bidang pekerjaan. Etika profesi ini bertujuan untuk menjaga profesionalisme dan integritas profesi, serta melindungi kepentingan semua pihak yang terkait. Penerapan etika profesi dalam perusahaan penting untuk dilakukan karena memiliki berbagai manfaat, antara lain:

- Meningkatkan profesionalisme. Etika profesi dapat membantu karyawan untuk berperilaku profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- Menjaga integritas perusahaan. Etika profesi dapat membantu perusahaan untuk menjaga integritasnya dan menghindari berbagai pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan.
- Melindungi kepentingan semua pihak. Etika profesi dapat membantu melindungi kepentingan semua pihak yang terkait dengan perusahaan, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas.

Tanggung jawab sosial adalah suatu konsep bahwa organisasi, khususnya perusahaan, memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat di luar tanggung jawabnya untuk menghasilkan laba. Tanggung jawab sosial ini mencakup berbagai aspek, seperti lingkungan, sosial, dan ekonomi.

Secara umum, tanggung jawab sosial perusahaan dapat didefinisikan sebagai komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan. Tanggung jawab sosial perusahaan dapat diwujudkan melalui berbagai kegiatan, seperti:

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, A. B. 2011. *Pengaruh Penerapan Etika Profesi, Komitmen Organisasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Peningkatan Profesionalisme Akuntan Publik*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2011. Diakses dari http://repository.uinjkt.ac.id/

David G Myers. 2015. *Social Psychology*. Jakarta: Pustaka Kencana.

Dyahjatmayanti dan Dharasta. 2018. *Penerapan Budaya Organisasional Yang Beretika Bisnis Pada Perusahaan Di Industri Penerbangan Indonesia*. / Jurnal Manajemen, Vol 8, No 2.

Ihsani dan Febriyanti. 2021. *Etika Komunikasi Sebagai Control Kesalehan Virtual Dalam Perilaku Bermedia Masyarakat di Era Digital*. Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial. Vol 2. No 1.

Komang Asri Pratiwi. 2022. *Peran Etika Profesi Dalam Pengungkapan Laporan Keuangan Perusahaan.* Jurnal Satyagraha Vol.05. No.02.

Lovita, Dewi A, Riane J, dan Sandra A. 2018. *Persepsi Karyawan Tentang Kode Etik Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Astra Internasional Tbk, Daihatsu Cabang Malalayang Manado*). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 6. No 2.

Wijaya, Indrayeni dan Ratnawati Raflis. 2018. *Pengaruh Kode Etik Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jurnal Menara Ekonomi. Vol IV No 1.

Yuliani, A. (2005). *Pengaruh Penerapan Aturan Etika terhadap Peningkatan Profesionalisme Akuntan Publik*. (Skripsi, Universitas Widyatama). Diakses dari http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/635

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 11: TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK

Dr. Muhamad Risal Tawil, SKM, M.Kes.

Politeknik Baubau

BAB 11

TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK

A. PENDAHULUAN

Deskripsi Pembelajaran

Pada bab ini mahasiswa mempelajari tentang definisi, tujuan, dan manfaat dari teknologi informasi dalam ilmu dan praktik manajemen sumber daya manusia sektor publik. Diharapkan agar mahasiswa memiliki wawasan dan pemahaman yang baik tentang teknologi informasi bagi sumber daya manusia di sektor publik.

Kompetensi Pembelajaran

Setelah mengikuti perkuliahan ini diharapkan mahasiswa dan mahasiswi memiliki pengetahuan dan kompetensi sebagai berikut:

1. Mampu menguraikan definisi teknologi informasi bagi sumber daya manusia di sektor publik.
2. Mampu menjelaskan fungsi dan manfaat dari informasi bagi sumber daya manusia di sektor publik.
3. Mampu menjelaskan memilih dan memilah berbagai aplikasi teknologi informasi bagi sumber daya manusia di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

Brown, Kerry. 2004. “Human resource management in the public sector.” *Public Management Review* 6(3):303–9. doi: 10.1080/1471903042000256501.

Burke, Ronald J., Andrew J. Noblet, dan Cary L. Cooper. 2013. “Human resource management in the public sector.” *Human Resource Management In The Public Sector* 1–330. doi: 10.4337/9780857937322.

Chilunjika, Alouis, Kudakwashe Intauno, dan Sharon R. Chilunjika. 2022. “Artificial intelligence and public sector human resource management in South Africa: Opportunities, challenges and prospects.” *SA Journal of Human Resource Management* 20. doi: 10.4102/SAJHRM.V20I0.1972.

Frinaldi, Aldri, Nora Eka Putri, Muhamad Ali Embi, dan Afdalisma. 2023. “Public Sector Performance and Digital-Governance Effectiveness Predicted by Community Happiness as a Representation of Culture.” *Journal of Ethnic and Cultural Studies* 10(2):90–108. doi: 10.29333/EJECS/1398.

Gowing, Marilyn K., dan Mary Lou Lindholm. 2002. “Human Resources Management in the Public Sector.” *Human Resource Management* 41(3):283–95. doi: 10.1002/HRM.10041.

Knies, Eva, Paul Boselie, Julian Gould-Williams, dan Wouter Vandenabeele. 2017. “Strategic human resource management and public sector performance: context matters.” *International Journal of Human Resource Management* 1–13. doi: 10.1080/09585192.2017.1407088.

Kulla, Yunias, dan Budi Eko Soetjipto Sopiah. 2017. “The Problems of Human Resource Management in Public Sector in Mimika Regency, Papua.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7(6). doi: 10.6007/IJARBSS/V7-I6/3009.

Leisink, Peter, Rick T. Borst, Eva Knies, dan Valentina Battista. 2021. "Human resource management in a public-sector context." *The Oxford Handbook of Contextual Approaches to Human Resource Management* 415–36. doi: 10.1093/OXFORDHB/9780190861162.013.19.

Petrou, Foteini, dan Maria Rammata. 2021. "The emerging impact of neuroscience in Human resource management and in the public sector." *SCIREA Journal of Management*. doi: 10.54647/MANAGEMENT63082.

Tawil, Muhammad Risal, Mattalatta Mattalatta, Baharuddin Baharuddin, dan Akmal Umar. 2023. "The Role of Work Engagement in Mediating Perceived Organizational Support and Organizational Commitment Relationship to Organizational Citizenship Behavior." *International Journal of Social Service and Research* 3(3). doi: 10.46799/ijssr.v3i3.306.

Widjaja, Maria Elizabeth Lanny Kusuma. 2021. "Strategic Orientation and Human Resources Management in Public Sector Organizations in the Society 5.0 Era." *Proceedings of the 18th International Symposium on Management (INSYMA 2021)* 180. doi: 10.2991/AEBMR.K.210628.039.

PROFIL PENULIS

Daelami Ahmad, S.Ag, M.Si.

Penulis lahir di Banyuwangi pada tanggal 10 Juli 1974. Tinggal di Kota Serang Provinsi Banten. Lulus S1 Jurusan Peradilan Agama Fakultas Syariah IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada 1998 dan lulus S2 Magister Ilmu Administrasi di STIA YAPPAN Jakarta pada tahun 2011. Lulus Suscadoswar (Kursus Calon Dosen Pendidikan Kewarganegaraan) Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhannas) pada tahun 2000. Dosen Tetap Prodi Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten, mengampu MK Pendidikan Kewarganegaraan, Pendidikan Pancasila, Kewirausahaan, Manajemen SDM, Kebijakan Publik, Etika Administrasi, Kepemimpinan, dan *Personality Development*. Pernah menjabat sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten, Wakil Ketua II Akademi Akuntansi Keuangan dan Perbankan Indonesia, Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ichsan Medical Centre Bintaro, Direktur LKP Ichsan Medical Centre, dan Direktur Lembaga Sertifikasi Profesi Caregiver. Saat ini aktif sebagai Dosen Tetap di STIA Banten dan Wakil Rektor II Universitas Salakanagara di Tangerang.

Priska Wisudawaty, S.TP., M.Si.

Penulis lahir di Cirebon 3 Desember 1990. Saat ini bekerja sebagai dosen tetap Teknik Industri di Sekolah Tinggi Teknologi Bandung. Penulis adalah lulusan Teknologi Industri Pertanian dari Institut Pertanian Bogor dengan gelar Sarjana Teknologi Pertanian. Ia juga memiliki gelar Magister Sains dari Institut Pertanian Bogor. Saat ini penulis sedang melanjutkan studi S3 di IPB University. Dalam waktu yang sama penulis juga bekerja sebagai tutor online di Universitas Terbuka, kemudian penulis juga pernah menjadi asisten dosen di IPB University. Penulis telah menerbitkan sejumlah artikel di berbagai jurnal ilmiah, Ia juga telah menerbitkan buku yang berjudul “Perencanaan Pemasaran”, “Manajemen dalam Organisasi 2” dan “Dongen Ayah: Kumpulan Kisah Nina Bobo Ala Rimbawan. Selama studi penulis mendapatkan beberapa beasiswa dari dikti (BPPDN), beasiswa SEARCA (*Southeast Asian Regional Center for Graduate Study and*

Research in Agriculture) dan beasiswa BPI dari Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

Ahmad Farouq Mulku Zahari, S.Sos., M.A.P.

Penulis lahir di Baadia, Kota Baubau pada tanggal 28 Oktober 1993. Penulis menempuh pendidikan S1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Halu Oleo pada tahun 2011-2015 dan mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Kemudian penulis melanjutkan pendidikan S2 dengan mengambil Jurusan Administrasi Pembangunan pada Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo pada tahun 2015-2017 dan mendapatkan gelar Magister Administrasi Pembangunan (M.A.P.). Jika menulis adalah upaya untuk 'mengabadikan' pemikiran, sedangkan mengajar adalah upaya untuk 'mengkristalkan' pemikiran, maka penulis pun memilih kedua-duanya dalam menjalani aktivitas kesehariannya. Penulis mengawali karier sebagai dosen pada tahun 2018 ketika penulis lolos pada seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dan saat Ini penulis Menjadi Dosen PNS pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Saat ini penulis menjabat sebagai Ketua Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, yang berada di Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara. Email Penulis: ahmadfarouqmulku@gmail.com.

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

Penulis lahir di Cendana Putih III, tanggal 07 Februari 1984 adalah dosen di Universitas Muhammadiyah Makassar sejak tahun 2007, dan sekarang telah berpangkat Lektor. Penulis meraih gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2006 dengan meraih penghargaan sebagai mahasiswa berprestasi tingkat Universitas, setelah penulis melanjutkan studi magister manajemen di Unismuh Makassar dan meraih gelar M.M pada tahun 2010, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan doktor di Universitas Muslim Indonesia

(UMI) Makassar pada tahun 2019, dan menyelesaikan pendidikan doktor pada tahun 2022. Penulis pernah menjabat sekretaris jurusan manajemen di fakultas ekonomi selama 6 (enam) tahun, dan menjabat wakil dekan 3 (tiga) selama 6 (enam) tahun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. Penulis diberikan tugas untuk mengajar dalam beberapa mata kuliah antara lain: Mata Kuliah Komunikasi Bisnis, Etika Bisnis Syariah, Pengantar Manajemen, Pengantar Bisnis, Kewirausahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku yang pernah dihasilkan 1. Kewirausahaan, 2. Kewirausahaan Lanjutan, 3. Faktor-faktor Kepuasan Mahasiswa, 4. MSDM Dalam Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasi). 5. Kinerja dan Loyalitas Dosen Perspektif Islam. Menulis juga telah mempublikasi berbagai penelitian dalam jurnal 1. *Influence Of Human Resources Competence On Employee Work Effectiveness*, 2. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, 3. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., dan 4. Potensi Dan Efektivitas Pengelolaan Zakat Fitrah. 5. Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dalam Mewujudkan Good University Governance (GUG). Selain itu penulis juga aktif dibeberapa Organisasi antara lain: 1. Pengurus Lembaga Pengembangan Pesantren Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sulsel, 2. Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (ADPERTISI), dan 3. Pengurus Komisyariat Universitas Muhammadiyah Makassar Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI). Penulis pernah mengikuti Pelatihan secara intensif dalam kegiatan Proyek Strategi Pengembangan Ekonomi Sulawesi atau *Sulawesi Economic Development Strategy* (SEDS) yang dilaksanakan oleh Humber College.

Dr. Erna Ningsih Mokodongan, S.Pi., M.Si.

Penulis Dilahirkan di Upai Kota Kotamobagu Kecamatan Kotamobagu Utara Provinsi Sulawesi Utara pada tanggal 16 Januari 1975, adalah putri bungsu dari 5 (lima) bersaudara pasangan dari Bapak Montol. Dj. Mokodongan (almarhum) semasa hidupnya berkerja sebagai guru SMA dan Ibu Nunsiha Pundong (almarhumah). Memiliki 4 orang kakak kandung Yusdi,

Lien, Kartini dan Revol. Menyelesaikan SD N 1 Upai Kecamatan Kotamobagu tahun 1985, SMP Negeri 1 Kotamobagu tahun 1988, SMA Negeri 1 Kotamobagu 1991. Pada Tahun 1991 mengikuti pendidikan S1 di IKIP Negeri Manado pada Fakultas Pendidikan dan Teknologi kejuruan jurusan Teknik Elektro, Pada tahun 1992 Menempuh Pendidikan S1 di Fakultas Perikanan Universitas Sam Ratulangi Manado lulus pada tahun 1998, melanjutkan pendidikan S2 di Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado pada tahun 2002 sebagai mahasiswa tugas belajar utusan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow dan mendapatkan beasiswa budaya dan masyarakat di Indonesia tahun 2003 dari The Indonesian International Education Foundation (Yayasan Pendidikan Internasional–Indonesia) dan lulus pada tahun 2004. Selanjutnya pada tahun 2010 melanjutkan pendidikan akademik strata 3 lulus tahun 2013 di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Program studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengalaman pekerjaan mengajar sebagai dosen tetap pada Universitas Dumoga Kotamobagu di Kota Kotamobagu pada tahun 1999 dan tahun 2023 di berikan kepercayaan sebagai ketua LPPM Universitas Dumoga Kotamobagu sampai dengan sekarang. Mengawali karier di dunia birokrasi pada tahun 2000 menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow ditempatkan pertama kali sebagai staf Sekretariat Daerah Bagian Humas Kabupaten Bolaang Mongondow yang diberikan kepercayaan sebagai konseptor pembuatan sambutan resmi bupati tahun 2000, pada tahun 2001 di berikan kepercayaan sebagai pelaksana harian Kepala seksi kesejahteraan sosial dan pemberdayaan perempuan pada Kantor Camat Kotamobagu Kabupaten Bolaang Mongondow, pada tahun 2002-2004 sebagai staf Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow. selanjutnya dilantik sebagai Kepala seksi pelayanan umum pada Kantor Camat Kotamobagu Barat Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow tahun 2005-2006, di lantik dalam jabatan sebagai Sekretaris Kecamatan (Sekcam) pada Kantor Camat Modayag Barat Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow tahun 2007–2008, pada tahun 2008-2010 di lantik kembali dalam jabatan sebagai sekretaris kecamatan Modayag Barat Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur sekaligus merangkap

dua jabatan selain sebagai sekcam Modayag Barat dilantik juga dalam jabatan sebagai Penjabat Kepala Desa (Sangadi) Desa Moyongkota Baru Kecamatan Modayag Barat Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur pada bulan maret tahun 2008-2010, pada bulan Maret tahun 2010 dilantik dalam jabatan sebagai kepala Bidang Diklat pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat sekaligus diberikan kepercayaan oleh bupati sebagai anggota Tim Badan Pertimbangan Jabatan (Baperjakat) Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, bulan Januari tahun 2011 menjabat sebagai kepala Bidang Perikanan Tangkap Dinas Kelautan dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, bulan Januari tahun 2012 kembali lagi menjabat sebagai kepala Bidang Diklat Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat, pada tanggal 11 Januari tahun 2013 di lantik dalam jabatan sebagai Sekretaris Dinas Kelautan dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, tahun 2017 di lantik sebagai kepala Dinas Kelautan dan Perikanan sampai dengan tahun 2021, selanjutnya Tahun 2022 di lantik sebagai sekertaris Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur sampai dengan sekarang. Selain itu juga menjadi widyaiswara pada Diklat prajabatan dan Kepemimpinan bagi pegawai negeri sipil. Selain itu pula aktif di berbagai kegiatan organisasi kepemudaan, organisasi senat mahasiswa, organisasi kemasyarakatan dan organisasi profesi baik di tingkat kabupaten, tingkat provinsi maupun tingkat nasional adalah sebagai berikut: Ketua Badan Pengawas Badan Tazkir Fakultas Perikanan Universitas Sam Ratulangi Tahun 1994-1995, Wakil Ketua KNPI Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2002-2005, sekretaris multi stacholders Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2002-2006, Sekretaris Umum Pemuda Pancasila Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2002-2007, Wakil ketua Pemuda Pancasila Propinsi Sulawesi Utara Tahun 2002-2007, Wakil Ketua BKPRMI Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2003-2005, Bendahara Pramuka Kabupaten Bolaang Mongondow tahun 2005-2007. Wakil Ketua Karang Taruna Kabupaten Bolaang Mongondow Tahun 2004-2008, Kongres pertama himpunan wanita tani nelayan Indonesia terpilih sebagai Wakil Ketua Dewan Pimpinan Pusat Himpunan Wanita Tani Nelayan Tahun 2004-2009, Ketua MPC Pemuda Pancasila Kabupaten Bolaang Mongondow Timur Tahun 2019 sampai dengan sekarang. Adapun

penghargaan yang diterima yaitu sebagai berikut: (1) Menerima penghargaan dari Gubernur Sulawesi Utara sebagai Pemuda Teladan Karang Taruna tingkat Propinsi Sulawesi Utara tahun 2000 (2) Menerima penghargaan dari Bupati Bolaang Mongondow sebagai Pemuda Pelopor Kabupaten Bolaang Mongondow pada tahun 2001, (3). Menerima penghargaan dari DPD I KNPI Sulawesi Utara sebagai Pemuda Produktif dan Kreatif tingkat Propinsi Sulawesi Utara tahun 2002, (4). Menerima penghargaan dari Kepala Lembaga Administrasi Negara sebagai peserta Widyaiswara terbaik pada Diklat Media Pembelajaran untuk Widyaiswara se Indonesia Timur di LAN Makasar tahun 2006. (5) Menerima penghargaan satyalancana karya satya X tahun masa kerja dari Presiden Republik Indonesia tahun 2011. Selanjutnya menerima penghargaan *woman of the year 2019 In Apprecition Of Dedication and Achievement and The Best in The Field* dari *International Human Resources Development Program*.

Reinaldis Masi, S.Pd., M.M.

Penulis lahir di Lamalewa Kec. Adonara Barat Kab. Flores Timur, 27 Agustus 1986, menyelesaikan program S-1 di IKIP Budi Utomo Malang 2010, Program S-2 di Universitas Merdeka Malang 2017. Saat ini bekerja sebagai dosen di Institut Keguruan dan Teknologi Larantuka (IKTL), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi. Adapun karya ilmiah dalam bentuk buku yang pernah dipublikasikan yaitu tentang: 1) Eksistensi Manusia Perspektif Pendidikan “Pembelajaran dalam Dimensi Kemanusiaan” 2) Manajemen Pendidikan “Manajemen Kesiswaan” menulis Puisi tentang “Ina” di dalam buku “Tanah Langit NTT” 3) Perencanaan MSDM “Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia”.

Indah Safitriani, AMd. Kep., SKM., MKM.

Penulis adalah seorang public health profesional penulis yang mengawali karirnya, sebagai Manajer SDM, Dosen, Peneliti dan *health promotor* kesehatan keselamatan kerja. Menyelesaikan pendidikan S-1 tahun 2013 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Respati Indonesia, dan pendidikan S-2 tahun 2022 dengan peminatan kesehatan keselamatan kerja program studi kesehatan masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan predikat sangat memuaskan, IP 3.64, untuk saat ini penulis sedang melanjutkan pendidikan S3 di UM.

Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si.

Penulis menyelesaikan S1 Administrasi Negara di FISIP Univ. Jember, S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia sektor Pemerintahan Univ. Airlangga dan S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia sektor Publik Univ. Airlangga. Saat ini bekerja sebagai dosen Program Studi Administrasi Negara, FISIP Universitas Jember, mata kuliah yang diampu diantaranya MSDM Sektor Publik, Pengembangan Kualitas Sumber Daya Aparatur, Kepemimpinan, Etika Administrasi, Manajemen Kinerja Organisasi Publik, Manajemen Inovasi dan Model Pelayanan, Komunikasi Advokasi Kebijakan Publik. Sertifikasi yang didapatkan penulis antara lain: Sertifikat BNSP Human Capital Staff, Sertifikasi BNSP Human Capital Manager, Sertifikasi BNSP Public Relations Officer, Sertifikasi BNSP Pelayanan Prima, Sertifikasi BNSP Master Trainer.

Dr. Restu Widyo Sasongko, S.Pd., M.Si.

Penulis lahir di Klaten Jawa Tengah pada tahun 1975. Selepas lulus dari FKIP UNINUS tahun 2005, melanjutkan studi pada Program Pascasarjana UNIGA dan menyelesaikan program magister (S2) tahun 2007. Pada tahun 2022, meraih gelar doktor (S3) dari Program Pascasarjana UNPAS. Selain itu, juga mengikuti berbagai pendidikan non-formal, di antaranya Diklat PIM IV (2008),

Diklat Bendahara Pengeluaran (2010), Diklat Pengadaan Barang dan Jasa (2011), Diklat Asessor Kompetensi Pemerintahan (2015), dan Sertifikasi Dosen (2020). Sejak tahun 1996 mengabdi pada Institut Pendidikan Dalam Negeri (IPDN) dan dari tahun 2018 hingga sekarang menjadi dosen tetap pada Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN.

Dedeh Kurniasih, S.P., M.Si.

Penulis lahir di Bandar Lampung 3 November 1990. Penulis melaksanakan pendidikan S1 di Universitas Lampung Prodi Agribisnis (2019) dan melanjutkan S2 di IPB University prodi Ilmu Penyuluhan Pembangunan (2013). Sejak tahun 2015-2019 penulis aktif mengajar di Prodi Komunikasi (KMN) Sekolah Vokasi IPB dan Institut Agama Islam Sahid Bogor. Kemudian sejak 2019 sampai sekarang penulis aktif mengajar di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh pada Prodi Teknologi Produksi Tanaman Pangan. Penulis mengajar beberapa mata kuliah yaitu Penyuluhan Pertanian, Komunikasi Pertanian, Sosiologi Pedesaan dan Etika Profesi. Salah satu bidang kajian penelitian dan pengabdian yang dilaksanakan penulis yaitu bidang Komunikasi dan Penyuluhan Pertanian (ID Scopus: 57964716900 dan ID Sinta: 6694062). Selain melakukan pengajaran penulis juga menjadi narasumber pada pelatihan *public speaking* dan produksi media penyuluhan. Penulis telah menulis Book Chapter yang berjudul Ternak Potong untuk Bab Strategi Penyuluhan dan Penguatan Kelompok Ternak Potong (ISBN: 9786234594553). Penulis juga memiliki beberapa sertifikat kompetensi bidang supervisor, penyuluhan fasilitator, inspektor pertanian organik dan pendamping kewirausahaan untuk UMKM.

Dr. Muhamad Risal Tawil, SKM., M.Kes.

Penulis merupakan Dosen Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Jurusan Kesehatan Politeknik Baubau. Penulis lahir di Usuku Wakatobi tanggal 27 Nopember 1977. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan Jurusan Kesehatan Politeknik Baubau. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tamalatea Makassar lalu melanjutkan pendidikan S2 Magister Kesehatan pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, dan menyelesaikan studi S3 di Program Doktor STIE Amkop Makassar. Penulis menekuni kajian bidang manajemen kesehatan dan banyak menulis paper, artikel, dan buku terkait sumber daya manusia kesehatan.

MSDM
DI SEKTOR PUBLIK

"MSDM di Sektor Publik" membuka pintu wawasan mendalam ke dunia kompleks dan dinamis manajemen sumber daya manusia dalam pelayanan publik. Buku ini tidak sekadar panduan, melainkan sebuah perjalanan menyeluruh melalui konsep-konsep esensial dan aplikatif yang menjadi landasan keberhasilan pengelolaan SDM di sektor publik. Dengan penuh kebijaksanaan, buku ini mengawali pembahasannya dengan Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik. Pembaca diajak untuk memahami prinsip-prinsip mendasar yang melandasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Selanjutnya, buku ini membahas perencanaan strategis SDM sebagai kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi sektor publik. Di sini, pembaca akan menemukan langkah-langkah konkret untuk menyelaraskan sumber daya manusia dengan visi dan misi organisasi. Pembahasan mengenai rekrutmen dan seleksi menjadi sorotan berikutnya, membuka pintu pandangan tentang bagaimana proses ini bukan hanya mencari individu berkompeten, tetapi juga yang mampu beradaptasi dan berinovasi sesuai kebutuhan sektor publik. Pentingnya pengembangan SDM sebagai investasi jangka panjang dijelaskan secara komprehensif, memberikan perspektif yang holistik terhadap peningkatan kapabilitas individu sebagai aset berharga dalam organisasi.

Buku ini juga membahas evaluasi kinerja sebagai instrumen untuk mengukur dan meningkatkan produktivitas, disusul dengan pembahasan tentang kompensasi dan penghargaan sebagai penggerak motivasi yang kuat. Manajemen konflik dan disiplin menjadi fokus yang tidak terelakkan, menyoroti strategi dalam mengelola dinamika hubungan di lingkungan kerja. Diversitas dan inklusi diangkat sebagai nilai utama untuk menciptakan organisasi yang inklusif dan berdaya saing. Melangkah lebih jauh, buku ini membahas manajemen perubahan sebagai kunci untuk tetap relevan di era dinamika konstan. Etika dan tanggung jawab sosial diangkat sebagai pondasi moral yang menuntun keputusan dan tindakan dalam konteks sektor publik. Tidak lupa, buku ini memaparkan bagaimana teknologi informasi menjadi katalisator revolusioner dalam MSDM sektor publik, mempermudah dan mempercepat berbagai proses yang relevan. Dengan bahasa yang mengalir dan berpikiran tajam, "MSDM di Sektor Publik" bukan hanya sebuah buku, melainkan sebuah panduan komprehensif yang memenuhi dahaga pengetahuan para praktisi, akademisi, dan peminat MSDM di sektor publik. Dengan setiap halaman, pembaca diundang untuk meresapi kekayaan konsep, memperoleh wawasan, dan mendapatkan alat praktis untuk menghadapi tantangan masa kini dan masa depan. Buku ini adalah pencerahan bagi mereka yang berkecimpung dalam dunia MSDM sektor publik dan simaklah, karena di setiap bab, cerita pembahasan tak hanya menarik, tetapi juga membuka wawasan baru yang mendalam dan relevan.

Penerbit widina
www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-459-977-0
9 786234 599770