

Editor

Nanny Mayasari, S.Pd., M.Pd., CQMS., C.CSR., C.RMP.

Achmad Harristhana Mauldfi Sastraatmadja, CQMS., C.RMP.



# MANAJEMEN SDM Berkelanjutan

*Dilengkapi dengan  
Studi Kasus dan  
Analisis SWOTS*

Primadi Candra Susanto, S.E., M.M.Tr., CHRP., CPC.

Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, S.S., MBA.

Lindawati, S.Psi., M.M.

Dr. Supardi, S.T., M.M.

Agus Dharmanto, S.E., M.M.

Jatmiko Murdiono, S.E., M.M., CHRM., CBPA

Didin Sjarifudin, S.T., M.T., C.HRM., C.ODP.

Rahmat Prayoga, S.E., M.M., AAJI., CACP.

Dr. Chyta Anindhya, M.Pd.

Dr. Aswanti Setyawati, M.M.

Rinny Dharma Diani, S.STP., M.M.

Shaqina Nuruly, S.E., Msc., QIA, QRMA.

Elsah Fanisyah, S.Pd., M.Pd.

Dr (Cand) Ryan Firdiansyah Suryawan., M.M., CPHCM.

Munir Azhari S.E., S.S., M.M.

# MANAJEMEN SDM

# Berkelanjutan

*Dilengkapi dengan Studi Kasus dan Analisis SWOTS*

Primadi Candra Susanto, S.E., M.M.Tr., CHRP., CPC.

Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, S.S., MBA.

Lindawati, S.Psi., M.M.

Dr. Supardi, S.T., M.M.

Agus Dharmanto, S.E., M.M.

Jatmiko Murdiono, S.E., M.M., CHRM., CBPA

Didin Sjarifudin, S.T., M.T., C.HRM., C.ODP.

Rahmat Prayoga, S.E., M.M., AAJI., CACP.

Dr. Chyta Anindhyta, M.Pd.

Dr. Aswanti Setyawati, M.M.

Rinny Dharma Diani, S.STP., M.M.

Shaqina Nuruly, S.E., Msc., QIA, QRMA.

Elsah Fanisyah, S.Pd., M.Pd.

Dr (Cand) Ryan Firdiansyah Suryawan., M.M., CPHCM.

Munir Azhari S.E., S.S., M.M.

**MANAJEMEN SDM BERKELANJUTAN**  
**Dilengkapi dengan Studi Kasus dan Analisis SWOTS**

Tim Penulis:

**Primadi Candra Susanto, Ni Nyoman Sawitri, Lindawati, Supardi,  
Agus Dharmanto, Jatmiko Murdiono, Didin Sjarifudin, Rahmat Prayoga,  
Chyta Anindhyta, Aswanti Setyawati, Rinny Dharma Diani, Shaqina Nuruly,  
Elsah Fanisyah, Ryan Firdiansyah Suryawan,  
Munir Azhari**

Desain Cover:

**Septian Maulana**

Sumber Ilustrasi:

**www.freepik.com**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**Nanny Mayasari, S.Pd., M.Pd., CQMS., C.CSR., C.RMP.  
Achmad Harristhana Mauldfi Sastraatmadja, CQMS., C.RMP.**

ISBN:

**978-623-500-214-9**

Cetakan Pertama:

**Juli, 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](http://www.penerbitwidina.com)

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

# KATA PENGANTAR

Dengan penuh kebanggaan dan rasa syukur, kami mempersembahkan buku ini yang berjudul "Manajemen SDM Berkelanjutan: Dilengkap dengan Studi Kasus dan Analisis SWOT". Dalam era yang terus berubah dan berkembang dengan cepat ini, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu pilar utama keberhasilan suatu organisasi. Dalam buku ini, kami berusaha menyajikan pemahaman komprehensif mengenai berbagai aspek penting dalam manajemen SDM yang berkelanjutan.

Buku ini membahas pengantar dan konsep dasar tentang peran strategis SDM dalam organisasi, hingga pembahasan mendalam mengenai perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja SDM, buku ini dirancang untuk menjadi panduan praktis bagi para pemimpin dan profesional SDM dalam menghadapi tantangan yang kompleks di era globalisasi ini.

Selain itu, pembaca akan menemukan beragam topik menarik, seperti peran budaya organisasi, kepemimpinan berkelanjutan, manajemen risiko SDM, hingga integrasi inovasi teknologi dalam pengelolaan SDM. Tak hanya itu, kami juga menyajikan studi kasus nyata dan analisis SWOT untuk mengilustrasikan penerapan konsep-konsep teoritis dalam konteks praktis di perusahaan X.

Dengan kerendahan hati, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam proses penyusunan buku ini. Kepada rekan-rekan penulis, pengamat industri, dan praktisi SDM yang telah berbagi wawasan dan pengalaman berharga, kami tak henti-hentinya bersyukur atas kolaborasi yang luar biasa.

Kami berharap bahwa buku ini dapat menjadi sumber inspirasi dan pengetahuan yang berharga bagi para pembaca, baik mereka yang baru memasuki dunia manajemen SDM maupun mereka yang telah lama berkecimpung di bidang ini. Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pemahaman dan praktik manajemen SDM yang berkelanjutan di berbagai organisasi.

Juli, 2024

Penulis

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>BAB 1 PENGANTAR SDM</b> .....	<b>1</b>
A. Pendahuluan .....	1
B. Perencanaan SDM .....	2
C. Rekrutmen dan Seleksi .....	4
D. Pelatihan dan Pengembangan .....	5
E. Manajemen Kinerja .....	6
F. Kompensasi dan Kesejahteraan .....	7
G. Retensi Karyawan .....	8
H. Tinjauan Pustaka .....	9
I. Penutup .....	10
<b>BAB 2 PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI</b> .....	<b>15</b>
A. Pendahuluan .....	15
B. Fungsi Utama SDM .....	16
C. Merencanakan dan Memprediksi SDM .....	17
D. Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) .....	19
E. Kinerja dan Menilai Prestasi .....	21
F. Hubungan Industrial dan Manajemen Konflik .....	22
G. Penutup .....	23
<b>BAB 3 PERENCANAAN SDM BERKELANJUTAN</b> .....	<b>25</b>
A. Pendahuluan: Keterkaitan Dengan Perencanaan Strategis Perusahaan .....	25
B. Perencanaan SDM .....	26
C. Analisis dan Strategi Pemenuhan Kebutuhan SDM .....	31
D. Penutup .....	33
<b>BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM</b> .....	<b>37</b>
A. Pendahuluan .....	37
B. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi SDM .....	38
C. Tujuan Rekrutmen dan Seleksi SDM .....	39
D. Proses Rekrutmen SDM .....	40
E. Pentingnya Seleksi SDM .....	42
F. Persiapan Proses Seleksi SDM .....	43
G. Pelaksanaan Proses Seleksi SDM .....	43
H. Jenis - Jenis Seleksi SDM .....	44
I. Karakteristik Tes Seleksi SDM Yang Tepat .....	45

J. Dampak Rekrutmen dan Seleksi SDM .....	45
<b>BAB 5 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>49</b>
A. Pendahuluan.....	49
B. Pengertian Pengembangan SDM.....	49
C. Tujuan Pengembangan SDM .....	50
D. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Karyawan .....	52
E. Kendala Pengembangan SDM .....	53
F. Pengembangan SDM Dalam Lingkungan Multibudaya .....	53
G. Tolak Ukur Metode Pengembangan SDM .....	54
H. Penutup .....	56
<b>BAB 6 BUDAYA ORGANISASI .....</b>	<b>59</b>
A. Pendahuluan.....	59
B. Budaya Organisasi di Era Digital .....	60
C. Keanekaragaman Dalam Organisasi .....	60
D. Menciptakan Budaya Organisasi Yang Berkelanjutan .....	61
E. Dimensi Penciptaan Budaya Organisasi .....	63
F. Sikap Pemimpin Dalam Menciptakan Budaya Organisasi .....	63
G. Mengembangkan Dan Memelihara Budaya Organisasi .....	65
<b>BAB 7 KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN .....</b>	<b>69</b>
A. Konsep Kepemimpinan di Perusahaan .....	69
B. Kepemimpinan di Lingkungan Status Quo .....	71
C. Penerapan Kepemimpinan <i>Agent of Change</i> .....	73
D. Implementasi Kepemimpinan Berkelanjutan .....	74
E. Essensi Estafet Kepemimpinan Dalam Organisasi .....	76
F. Tinjauan Pustaka Kepemimpinan .....	78
G. Penutup .....	78
<b>BAB 8 MANAJEMEN RISIKO SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>83</b>
A. Pendahuluan.....	83
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Bagian Dari Manajemen Strategik Perusahaan.....	87
C. Risiko Sumber Daya Manusia di Era Digital .....	93
D. Risiko Sumber Daya Manusia Pada Industri Perbankan .....	94
E. Produktivitas Kerja dan Permasalahan Hubungan Industrial .....	99
F. Penutup .....	101
<b>BAB 9 MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM .....</b>	<b>105</b>
A. Pendahuluan.....	105
B. Perspektif Histori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	113
C. Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	117
D. Model Manajemen Sumber Daya Manusia.....	120

<b>BAB 10 INOVASI TEKNOLOGI DALAM MSDM .....</b>	<b>127</b>
A. Konsep Teknologi dan Perkembangan .....	127
B. Peran <i>Artificial Intelligence</i> Dalam Pengelolaan SDM .....	128
C. Transformasi Pada Inovasi .....	130
D. Tantangan SDM di Era 4.0 .....	131
E. Pengembangan Kompetensi Teknologi Pada SDM .....	133
F. Penerapan <i>Human Resource Information System</i> .....	135
G. Tinjauan Pustaka .....	136
<b>BAB 11 STUDI KASUS INOVASI SDM</b>	
<b>BERKELANJUTAN DI PERUSAHAAN X .....</b>	<b>139</b>
A. Pendahuluan .....	139
B. Strategi Inovasi SDM di Perusahaan X .....	140
C. Praktik SDM Berkelanjutan di Perusahaan X .....	144
D. Analisis Hasil Inovasi SDM di Perusahaan X .....	146
E. Tantangan dan Strategi Penyelesaian .....	149
F. Penutup .....	150
<b>BAB 12 STUDI KASUS IMPLEMENTASI BERKELANJUTAN</b>	
<b>DI PERUSAHAAN X .....</b>	<b>155</b>
A. Pengelolaan Kinerja .....	155
B. <i>Performance Evaluation</i> .....	162
C. <i>Performance Reward</i> .....	164
D. Program Pembelajaran .....	165
E. Metode Penyusunan Pembagian Peran dan Tanggung Jawab .....	167
F. Manajemen Talenta .....	168
G. Kepuasan Pekerja .....	168
<b>BAB 13 PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
<b>BERKELANJUTAN DI PERUSAHAAN X .....</b>	<b>173</b>
A. Pendahuluan .....	173
B. Manfaat Kinerja Berkelanjutan .....	174
C. Penerapan Kinerja Berkelanjutan .....	175
D. Pengukuran Kinerja Berkelanjutan .....	175
E. Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Berkelanjutan di PT X .....	179
F. Rekomendasi Metode Pengukuran Kinerja Lainnya .....	182
<b>BAB 14 ANALISIS SWOT SDM BERKELANJUTAN .....</b>	<b>187</b>
A. Pendahuluan .....	187
B. Pengertian dan Konsep Dasar SDM Berkelanjutan .....	188
C. Konsep Analisis Swot ( <i>Strengths, Weakness, Opportunities, dan Treats</i> ) .....	190

D. Penerapan Analisis Swot Dalam Pengembangan SDM Berkelanjutan.....	191
E. Penutup .....	194
<b>BAB 15 KOMUNIKASI INOVATIF DALAM PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN PLATFORM DIGITAL .....</b>	<b>197</b>
A. Pendahuluan.....	197
B. Pengenalan Komunikasi Inovatif .....	198
C. Kreativitas Berkomunikasi .....	199
D. Strategi Komunikasi Inovatif.....	200
E. Penggunaan Media Sosial dan Platform Digital .....	201
F. Inovasi Dalam Presentasi dan Pembicaraan Publik.....	202
G. Keterlibatan dan Partisipasi Masyarakat.....	203
H. Pengukuran dan Analisis Kinerja Komunikasi Inovatif .....	205
I. Etika dan Tanggung Jawab Komunikasi Inovatif.....	206
J. Tantangan dan Peluang Masa Depan .....	207
K. Penutup .....	208
<b>PROFIL PENULIS .....</b>	<b>211</b>



# BAB 1

## PENGANTAR SDM

---

Primadi Candra Susanto, S.E., M.M.Tr., CHRP., CPHCM., CPC.

### A. PENDAHULUAN

#### 1. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM meliputi berbagai aspek seperti:

- **Perencanaan SDM:** Meramalkan kebutuhan SDM di masa depan dan mengembangkan strategi untuk memenuhinya.
- **Rekrutmen dan Seleksi:** Mencari dan memilih karyawan yang tepat untuk organisasi.
- **Pelatihan dan Pengembangan:** Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat bekerja secara efektif.
- **Manajemen Kinerja:** Mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
- **Kompensasi dan Kesejahteraan:** Memberikan gaji, tunjangan, dan manfaat lainnya kepada karyawan yang kompetitif dan adil.
- **Retensi Karyawan:** Retensi karyawan adalah strategi organisasi untuk mempertahankan karyawan yang potensial dimiliki oleh organisasi untuk tetap loyal kepada organisasi. Apabila strategi retensi karyawan diterapkan dengan baik maka angka turnover karyawan akan dapat ditekan.

#### 2. Tujuan MSDM:

- Meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.
- Meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover.
- Meningkatkan budaya kerja yang positif dan kondusif.
- Mencapai tujuan organisasi secara strategis.

# DAFTAR PUSTAKA

- Andrieux, P. *et al.* (2024) 'Organizational Dynamics Ethical considerations of generative AI-enabled human resource management', *Organizational Dynamics*, (xxxx), p. 101032. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101032>.
- Dessler, A.E. (2021) *Introduction to Modern Climate Change*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Edwin B. Flippo (1980) *Personnel Management*. Fifth. University of Virginia: McGraw-Hill series in management.
- Houdek, P. (2023) 'The deep roots of cross-cultural differences in organizational behavior: Do human resource management education has to respect them?', *International Journal of Management Education*, 21(3), p. 100876. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100876>.
- Jackson, J.H., Angelica, D. and Mathis, R.L. (2006) *Human Resource Management*. 10th edn. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Liu, J. (2023) 'Design and Application of Human resource management system Based on Data Mining Technology', *Procedia Computer Science*, 228, pp. 241–252. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.11.028>.
- Manroop, L., Malik, A. and Milner, M. (2022) 'The Ethical Implications of Big Data in Human Resource Management', *Academy of Management Proceedings*, 2022(1), p. 101012. Available at: <https://doi.org/10.5465/ambpp.2022.17809abstract>.
- Mondy, R. *et al.* (2002) *Human Resource Management*. 8th edn. New Jersey: Prentice Education. Available at: <https://doi.org/9780130423504>.
- Montalvo-Falcón, J.V. *et al.* (2023) 'Green human resource management and economic, social and environmental performance: Evidence from the Spanish wine industry', *Heliyon*, 9(10). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20826>.
- Mustafa, K. *et al.* (2023) 'Green human resource management practices to accomplish green competitive advantage: A moderated mediation model', *Heliyon*, 9(11), p. e21830. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21830>.
- Nguyen, D.T. and Dao, T.K. (2023) 'The mediating role of innovation in the relationship between high-performance human resource management practices and firm performance', *Heliyon*, 9(12), p. e22720. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22720>.

- Tan, N. *et al.* (2020) 'Managing environmental challenges: Training as a solution to improve employee green performance', *Journal of Environmental Management*, 269(November 2019), p. 110781. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.110781>.
- Yang, M. and Li, Z. (2023) 'The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing', *Heliyon*, 9(11). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>.
- Zafar, H. *et al.* (2023) 'Green thumbs at work: Boosting employee eco-participation through ecocentric leadership, green crafting, and green human resource management', *Journal of Cleaner Production*, 432(November), p. 139718. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.139718>.

# BAB 2

## PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI

---

**Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, S.S., MBA.**

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peran SDM yang kompeten, termotivasi, dan memiliki komitmen tinggi. Peran SDM dalam organisasi bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai mitra strategis yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi di era modern dihadapkan pada berbagai tantangan dan peluang yang kompleks (Yusuf *et al.*, 2023). Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan SDM yang adaptif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk belajar dan berkembang secara berkelanjutan (DeCenzo, Robbins and Verhulst, 2016).

SDM bukan lagi sekadar faktor produksi, tetapi aset strategis yang perlu dikelola secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peran SDM dalam organisasi semakin penting dan strategis (Noe *et al.*, 2020). Peran SDM dalam organisasi meliputi perencanaan strategis, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi dan remunerasi, kesejahteraan dan kesehatan karyawan, hubungan industrial dan manajemen konflik (Wenny Desty Febrian. S.E., M.M| Rini Ardista *et al.*, 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam organisasi, mulai dari merekrut dan memilih karyawan, mengembangkan keterampilan,

hingga mengelola kinerja dan kompensasi. Mereka juga bertanggung jawab atas hubungan karyawan, kepatuhan hukum, perencanaan tenaga kerja, dan memelihara budaya organisasi yang sehat. Dengan menjalankan peran-peran ini, SDM menjadi mitra strategis bagi kesuksesan jangka panjang organisasi.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi (Sari and Amri, 2018) meliputi :

#### **a. Perekrutan dan Seleksi**

SDM bertanggung jawab untuk menarik, merekrut, dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Proses ini memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang berkualitas dan kompeten untuk mengisi peran yang diperlukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilita, A. (2024) 'Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir', *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), pp. 221–235.
- DeCenzo, D.A., Robbins, S.P. and Verhulst, S.L. (2016) *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Febrianty, S.E. and Muhammad, S. (2023) *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Universitas malahayati.
- Laili, I. (2016) 'Manajemen sumber daya manusia'.
- Muryani, E. et al. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA PRESS.
- Noe, R.A. et al. (2020) *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.
- Ramadhani, M.A. et al. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sari, N.N. and Amri, A. (2018) 'Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai', *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan* [Preprint]. Available at: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:151244303>.
- Silaen, N.R. et al. (2021) 'Kinerja Karyawan'. Sinambela, L.P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Suprihanto, J. (2018) *Manajemen*. UGM PRESS.
- Tsauri, S. (2014) 'Manajemen kinerja performance management'. IAIN Jember.
- Utaminingsih, A. (2014) *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Wenny Desty Febrian. S.E., M.M | Rini Ardista, S. et al. (2022) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Yusuf, M. et al. (2023) *Manajemen (Teori & Aplikasi)*, Eureka Media Aksara. Edited by S.S. Atmodjo. Eureka Media Aksara.

# **BAB 3**

## **PERENCANAAN SDM BERKELANJUTAN**

---

**Lindawati, S.Psi., M.M.**

### **A. PENDAHULUAN: KETERKAITAN DENGAN PERENCANAAN STRATEGIS PERUSAHAAN**

Perencanaan strategis merupakan proses merumuskan bagaimana perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan jangka panjangnya, perusahaan melakukan analisis kondisi terhadap tahapan yang akan dilalui, menyusun perencanaan, mengalokasikan dan memobilisasi sumber daya yang dibutuhkan, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana tersebut. Oleh karenanya, perencanaan strategis akan mempengaruhi proses bisnis dan cara perusahaan beroperasi (David, 2017).

Secara garis besar, perencanaan strategis terbagi menjadi empat tahapan, yakni: (a) penentuan misi, (b) penilaian kondisi internal dan eksternal perusahaan, (c) penetapan tujuan dan arah spesifik, dan (d) penentuan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Aktivitas perencanaan ini juga dapat mengacu pada hasil analisis SWOT yang dilakukan oleh perusahaan (David, 2017). Proses ini bersifat dinamis dan berkesinambungan, sehingga dalam pelaksanaannya dimungkinkan adanya perubahan (David, 2017). Sebagai contoh pada suatu kondisi, perusahaan mungkin melakukan diversifikasi ataupun adanya kebutuhan untuk melakukan perampingan sehingga dibutuhkan adanya penyesuaian strategi maupun sumber daya yang dibutuhkan.

Terkait dengan hal ini, peran pertimbangan SDM memiliki peran krusial dalam berbagai aktivitas strategis perusahaan. Perencanaan SDM haruslah selaras dengan rencana strategi perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki keunggulan kompetitif melalui SDM yang berkualitas, yakni dengan memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, kualitas, dan jenis karyawan yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Dibutuhkan adanya keseimbangan SDM sebagai aset terpenting perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan SDM perlu dikembangkan untuk menunjang keberhasilan implementasi rencana strategis perusahaan (Watson & Harris, 1996; Boxall & Purcell, 2000; Jackson et al., 2014; Yeganegi, 2018).

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2000, June 1). Strategic human resource management: where have we come from and where should we be going?. *International Journal of Management Reviews*, 2(2), 183-203. DOI: 10.1111/1468-2370.00037.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *The Future of Work: Weaving Human Experience into the Fabric of the Digital Enterprise*. John Wiley & Sons.
- David, F. R. (2017). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases*. Pearson.
- Farmania, A., Felix., & Alfredo, L. (2021, March 1). The Importance of Human Resources Management to the Supply Chain Management. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 704(1), 012024-012024. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/704/1/012024>
- Jackson, S., Schüler, R S., & Jiang, K. (2014, January 1). An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56. DOI: 10.5465/19416520.2014.872335
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. Cengage.
- Mihaylova, T., Dimitrov, T., Gradinarova, N., & Тодорова, Д. (2018, March 28). Characteristics of Human Resource Planning in Healthcare. *Journal of IMAB*, 24(1), 1953-1956. <https://doi.org/10.5272/jimab.2018241.1953>.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation (12th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (11th ed.)*. McGraw-Hill.
- Nugroho, S H. (2022, March 30). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), 012-018.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2015). *Strategic Staffing (3rd ed.)*. Pearson.
- Watson, T J., & Harris, P. (1996, November 1). Human resources are strategic too: managerial career strategies, planned or realized?. *Strategic Change*, 5(6), 311-321. DOI: 10.1002/(sici)1099-1697(199611)5:6<311::aid-jsc268>3.0.co;2-k

Yeganegi, K. (2018, January 1). Evaluating the Importance of Strategic Human Resources Management in Enterprise. Social Science Research Network. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3601717](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3601717)



# BAB 4

## REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM

---

**Dr. Supardi, S.T., M.M.**

### **A. PENDAHULUAN**

Kebutuhan tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi atau perusahaan yang telah dibuat dalam *manpower planning* perlu segera dilakukan pemenuhan, supaya dapat segera melakukan kegiatan operasinya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada suatu organisasi atau perusahaan maka akan dilakukan proses rekrutmen. Proses rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang – orang yang potensial guna memenuhi kebutuhan yang ada pada organisasi yang dilakukan pada waktu, jumlah dan persyaratan yang telah ditentukan oleh organisasi (Mondy, 2008a). Waktu melakukan proses rekrutmen biasanya sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan karena menyangkut waktu pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan. Jumlah orang yang ditarik dalam proses rekrutmen juga menyesuaikan dengan kebutuhan akan pekerja yang diharapkan perusahaan, serta proses penarikan sejumlah orang juga harus sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan perusahaan untuk posisi – posisi yang membutuhkan pemenuhan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan supaya hasil dari proses rekrutmen sesuai dengan jumlah kebutuhan tenaga kerja, memenuhi standar spesifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan serta sesuai dengan waktu atau kapan pemenuhan kebutuhan yang diharapkan.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen yaitu proses mencari kandidat – kandidat terbaik yang akan menjadi calon pekerja guna untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di suatu perusahaan, maka proses selanjutnya adalah melakukan seleksi terhadap para kandidat tersebut supaya benar – benar mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses seleksi memiliki peranan yang penting karena akan menentukan kandidat mana yang akan dipilih sebagai pekerja baru di perusahaan dan akan menjadi anggota dalam perusahaan tersebut. Jika kita salah melakukan seleksi atau pemilihan calon pekerja baru tersebut maka kemungkinan kita akan mendapat calon pekerja baru yang tidak sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya tidak mendukung pencapaian kinerja perusahaan, tetapi apabila kita dapat melakukan proses seleksi atau

## DAFTAR PUSTAKA

- Asike, A. (2021) 'Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X', *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(3), pp. 1990–1998.
- Aziz, T.A., Maarif, M.S. and Sukmawati, A. (2017) 'Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), pp. 246–253. Available at: <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.246>.
- Berson, C., Laouenan, M. and Valat, E. (2020) 'Outsourcing Recruitment as a Solution to Prevent Discrimination: A Correspondence Study', *Labour Economics*, pp. 22–57. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101838>.
- Dessler, G. and Angelica, D. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, H.M. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meiyer, S. (2020) 'Pengaruh Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Frontliner Pada Bank Bni Kantor Cabang Salatiga', *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(2), pp. 90–97.
- Mondy, R.W. (2008a) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I Edisi 10*. 10th edn. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R.W. (2008b) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10 Jilid 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Novita, Y. *et al.* (2021) 'The Relationship of Recruitment and Career Development on Employee Competency in Some Sharia Bank in Aceh', *Indonesian Journal of Educational Review*, 8(1), pp. 01–14.
- Potale, B.R., Lengkong, V. and Moniharapon, S. (2016) 'Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SULUTGO', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), pp. 453–464.
- Sudirman, S., AR, A.H. and Badrussaman, A. (2023) 'PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. MAJU CIPTA PERKASA MAKASSAR', *JEMBA:*

*JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(4), pp. 373–382.

Tekkay, A.E., Nelwan, O.S. and ch Pandowo, M.H. (2022) 'PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRAWIJAYA GROUP INDONESIA.', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), pp. 1315–1325.

Zainal, V.R. *et al.* (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Keti. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

# **BAB 5**

## **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

---

**Agus Dharmanto, S.E, M.M.**

### **A. PENDAHULUAN**

Semua organisasi, apapun bentuknya, selalu berusaha mencapai tujuan organisasinya secara efektif dan efisien. Efisiensi dan efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia organisasi itu sendiri dan pertumbuhan anggotanya. Artinya sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dilatih dan dilatih sebaik mungkin, dengan cara yang paling sempurna. Pelatihan dan pengembangan ini dilaksanakan baik bagi pegawai baru (agar dapat melaksanakan tugas baru yang diberikan kepadanya) maupun bagi pegawai lama (untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas saat ini dan yang akan datang).

Oleh karena itu, program pelatihan dan pendidikan bagi pegawai suatu organisasi/perusahaan menjadi sangat penting bagi perkembangan organisasi/perusahaan tersebut, terutama ketika ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan pesat. Pentingnya pengembangan SDM sangatlah signifikan dalam konteks organisasi modern. Dengan pesatnya perubahan teknologi, pasar global yang kompetitif, dan dinamika industri yang terus berubah, organisasi perlu memastikan bahwa SDM mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk tetap relevan dan berkinerja tinggi. Tanpa investasi dalam pengembangan SDM, organisasi berisiko tertinggal dalam persaingan dan tidak dapat menghadapi tantangan yang ada.

### **B. PENGERTIAN PENGEMBANGAN SDM**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah konsep yang telah banyak dibahas oleh para ahli manajemen dan sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa definisi dari para ahli tentang pengembangan SDM:

- a. Wayne F. Cascio, (2015): pengembangan SDM adalah "upaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan manajer di tingkat individual dan kolektif melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja."

Pendekatan Cascio menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM melalui berbagai metode, termasuk pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman praktis. Hal ini menyoroti perlunya

## DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. New York, NY, USA: McGraw-hill.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.)
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.)
- Fachri, A., & Rahman, D. (2023). Efektivitas Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Agribisnis pada Kelompok Binaan NGO Human Initiative Sumatera Barat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 2(2), 151-160. <https://doi.org/10.37676/jambd.v2i2.4344>
- Riwayati, Anggun (2017) *Strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT. BPRS PNM Binama Semarang*. Diploma thesis, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.  
<https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/7204/4/BAB%20III.pdf>
- Lestari, T. (2005). Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali. *Jurnal studi Ilmu Sosial*. Semarang.

# BAB 6

## BUDAYA ORGANISASI

---

**Jatmiko Murdiono, S.E., M.M., CHRM., CBPA®.**

### **A. PENDAHULUAN**

Budaya organisasi dapat diintegrasikan secara efektif dengan inisiatif keberlanjutan dalam organisasi dengan mengakui pentingnya landasan normatif dalam asumsi dan nilai-nilai budaya. Ini melibatkan transformasi budaya dan sikap anggota organisasi agar selaras dengan tujuan keberlanjutan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menumbuhkan budaya keberlanjutan dan secara aktif bekerja untuk menjadi lebih berkelanjutan. Hal ini dapat dicapai dengan mengadopsi/mengadaptasi konsep seperti “Budaya Organisasi Keberlanjutan” dan kerangka “Transformasi Budaya Keberlanjutan”. Pada akhirnya, mengintegrasikan inisiatif keberlanjutan ke dalam budaya organisasi membutuhkan pendekatan holistik yang membahas tingkat budaya yang lebih dalam. Dengan memahami fenomena budaya dan memanfaatkan teknologi organisasi dapat secara efektif mengintegrasikan inisiatif keberlanjutan ke dalam budaya organisasi mereka (Assoratgoon & Kantabutra, 2023). Pengembangan budaya organisasi yang bermanfaat saat ini merupakan fokus yang signifikan bagi banyak organisasi dalam lingkup bisnis dan industri. Hal ini disebabkan karena dengan adanya budaya positif dan inklusif dapat mengarah pada peningkatan kepuasan karyawan, produktivitas, dan kinerja organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, mendorong inovasi, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi yang dibutuhkan. Akibatnya, organisasi semakin berinisiatif untuk mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang bermanfaat yang selaras dengan nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasinya (Ipinazar et al., 2021; Weick, 2017).

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat sosial yang mengikat suatu organisasi dan secara signifikan dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perubahan organisasi menuju praktik keberlanjutan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat memainkan peran penting dalam hal menentukan keberhasilan atau kegagalan perubahan organisasi menuju praktik keberlanjutan (Wijethilake et al., 2023).

## DAFTAR PUSTAKA

- Assoratgoon, W., & Kantabutra, S. (2023). Toward a sustainability organizational culture model. *Journal of Cleaner Production*, 400(2), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136666>
- Chapman, D. S., Reeves, P., & Chapin, M. (2018). A Lexical Approach to Identifying Dimensions of Organizational Culture. *Frontiers in Psychology*, 9(JUN), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00876>
- Deep, G. (2023). Digital transformation's impact on organizational culture. *International Journal of Science and Research Archive*, 10(2), 396–401. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2023.10.2.0977>
- Farashah, A., & Blomquist, T. (2021). Organizational culture and cultural diversity: an explorative study of international skilled migrants in Swedish firms. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 9(2), 289–308. <https://doi.org/10.1108/JGM-11-2020-0072>
- Fietz, B., & Günther, E. (2021). Changing Organizational Culture to Establish Sustainability. *Controlling & Management Review*, 65(3), 32–40. <https://doi.org/10.1007/s12176-021-0379-4>
- Ipinazar, A., Zarrabeitia, E., Rio Belver, R. M., & Martinez de Alegría, I. (2021). Organizational culture transformation model: Towards a high performance organization. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1), 25–44. <https://doi.org/10.3926/jiem.3288>
- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Ketprapakorn, N., & Kantabutra, S. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Sustainable Production and Consumption*, 32, 638–654. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2022.05.020>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1), 215824401989826. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Pradana, M., Silvianita, A., Syarifuddin, S., & Renaldi, R. (2022). The Implication of Digital Organisational Culture on Firm Performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.840699>

- Santosa, H. D., Manulang, L., & Putri, S. K. (2022). Integrating Diversity and Inclusion in Organizational Culture: A Holistic Approach to People Management. *Jurnal Office*, 8(2), 385. <https://doi.org/10.26858/jo.v8i2.45363>
- Seyma, K., & Pawlowski, J. (2022). Characteristics in Digital Organizational Culture: A Literature Review. *Proceedings of the 14th International Joint Conference on Knowledge Discovery, Knowledge Engineering and Knowledge Management*, 3, 31–42. <https://doi.org/10.5220/0011530500003335>
- Seyma, K., & Pawlowski, J. (2023). Digital Organizational Culture: A Qualitative Study on the Identification and Impact of the Characteristics of a Digital Culture in the Craft Sector. *SN Computer Science*, 4(6), 819. <https://doi.org/10.1007/s42979-023-02302-1>
- Shin, J., Mollah, M. A., & Choi, J. (2023). Sustainability and Organizational Performance in South Korea: The Effect of Digital Leadership on Digital Culture and Employees' Digital Capabilities. *Sustainability*, 15(3), 2027. <https://doi.org/10.3390/su15032027>
- Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Guillen, J. (2018). How to improve firm performance through employee diversity and organisational culture. *Review of Business Management*, 20(3), 378–400. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3303>
- Weick, K. E. (2017). Perspective Construction in Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113043>
- Wijethilake, C., Upadhaya, B., & Lama, T. (2023). The role of organizational culture in organizational change towards sustainability: evidence from the garment manufacturing industry. *Production Planning & Control*, 34(3), 275–294. <https://doi.org/10.1080/09537287.2021.1913524>



# BAB 7

## KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN

---

Dr. (Cand) Didin Sjarifudin, S.T., M.T.

### A. KONSEP KEPEMIMPINAN DI PERUSAHAAN

Konsep Kepemimpinan di Perusahaan

Kepemimpinan di perusahaan merupakan sebuah proses yang kompleks dan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep ini melibatkan berbagai aspek, termasuk:

#### 1. Pengaruh dan Motivasi:

Seorang pemimpin harus mampu memengaruhi dan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti:

- **Menetapkan visi dan misi yang jelas:** Visi dan misi yang jelas akan memberikan arah dan tujuan bagi karyawan.
- **Memberikan komunikasi yang efektif:** Komunikasi yang efektif akan memastikan bahwa karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka.
- **Memberikan umpan balik yang konstruktif:** Umpan balik yang konstruktif akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- **Menciptakan budaya kerja yang positif:** Budaya kerja yang positif akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja.

#### 2. Pengambilan Keputusan:

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan:

- **Mengumpulkan informasi yang lengkap:** Mengumpulkan informasi yang lengkap akan membantu pemimpin untuk memahami situasi dengan lebih baik.
- **Menganalisis informasi dengan cermat:** Menganalisis informasi dengan cermat akan membantu pemimpin untuk menemukan solusi terbaik.
- **Mempertimbangkan berbagai perspektif:** Mempertimbangkan berbagai perspektif akan membantu pemimpin untuk membuat keputusan yang adil dan bijaksana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2022). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>
- Agatha, S. C., & Go, M. A. B. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(2), 63–74. <https://doi.org/10.9744/jmp.7.2.63-74>
- Ali, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 21(3).
- Burns, H., Vaught, H. D., & Bauman, C. (2015). Leadership for sustainability: theoretical foundations and pedagogical practices. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 131–143.
- Dodi Wirawan Irwanto. (2018). Aplikabilitas Kepemimpinan Paternalistik di Indonesia. *Journal of Human Capital*, 1(01).
- Khan, B. S., Anwar, S., & Begum, S. (2023). Situational Leaders And Emotional Intelligence Among Preservice Science Teachers At Higher Education Level : An Experimental Study. *Journal of Positive School Psychology*, 7(1), 760–781.
- Maxwell, J. C. (2018). *Developing the Leader within You 2.0*. Tennessee: HarperCollins Leadership.
- Mijaya, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Layanan Digital dan Pelatihan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Tenaga Fungsional Peneliti Dokumen Tingkat Ahli. *Management and Sustainable Development Journal*.
- Mukhtar, Ali, H., & Magdalena. (2016). *Efektivitas Pimpinan*.
- Pantouvakis, A., & Vlachos, I. (2020). Talent and leadership effects on sustainable performance in the maritime industry. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 86(July), 102440. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2020.102440>
- Saliman. (2019). KEPEMIMPINAN (Konsep, Pendekatan dan Strategi). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 1–18. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=gNWXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=organisasi&ots=mJyc-OyOSY&sig=hJ1BmltKkCnto26NCCI9NUsh5I8%0Ahttps://www.studilmu>

.com/blogs/details/pengertian-fungsi-kepemimpinan-dan-15-fungsi-kepemimpinan%0Ahttp://staffnew.uny.ac

- Tang, L., & Sun, S. (2021). How does leader self-deprecating humor affect creative performance? The role of creative self-efficacy and power distance. *Finance Research Letters*, 42(May), 102344. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102344>
- Yantu, I., Tantawi, R., Ningrum, S., Lapalanti, M. Z. H., & Sampir, A. R. P. (2014). Kepemimpinan Paternalistik Dan Inovasi Manajemen: Tinjauan Dalam Konteks Pemerintahan Desa Sebagai Daerah Adat Istiadat. In *Repository.Ung.Ac.Id*. <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/9163/Buku-Referensi-Kepemimpinan-Paternalistik-dan-Inovasi-Manajemen-Tinjauan-dalam-Konteks-Pemerintahan-Desa-sebagai-Daerah-Adat-Istiadat.pdf>

# **BAB 8**

## **MANAJEMEN RISIKO**

### **SUMBER DAYA MANUSIA**

---

**Rahmat Prayoga, S.E., M.M., AAJI., CACP.**

#### **A. PENDAHULUAN**

Jika kita membahas pentingnya manajemen risiko sumber daya manusia di Indonesia, maka akan sama pentingnya dengan membahas sumber daya manusia itu sendiri. Latar belakang pertumbuhan ekonomi dan posisi Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar ke 4 di dunia serta saat ini berada dalam kelompok 20 negara terbesar berdasarkan ukuran produk domestik bruto (G20), maka topik risiko sumber daya manusia dan manajemen risikonya adalah relevan. Tenaga kerja yang terampil, produktif dan sehat sangat penting bagi pembangunan ekonomi dan penguatan daya saing Indonesia, namun justru di situlah letak permasalahannya. Ikhsan, et.al. (2022) mengindikasikan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja atau sumber daya manusia Indonesia diukur berdasarkan keluaran per pekerja mengalami kecenderungan menurun sejak tahun 2010. Bank Dunia menyoroti bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kunci masa depan Indonesia, dengan investasi pada sumber daya manusia yang tepat memungkinkan setiap individu untuk mencapai potensi penuh mereka dan memberikan kontribusi yang lebih efektif terhadap perekonomian. Tantangannya adalah bagaimana mengubah potensi tersebut menjadi kenyataan seperti yang diharapkan, meningkat dan tidak menurun. Gambaran kondisi makro ini dapat menjadi pengantar mengenai eksposur risiko sumber daya manusia secara nasional.

Secara mikro, keberhasilan bisnis dalam skala korporasi dan organisasi di Indonesia, serupa dengan bisnis di dunia, sangat bergantung pada keterampilan, pengetahuan, keahlian, produktivitas dan kesejahteraan karyawannya untuk mencapai tujuan mereka. Yang dimaksud dengan tujuan mereka adalah tujuan bersama antara tujuan perusahaan dengan tujuan individual dari setiap karyawannya. Oleh karenanya, manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam perusahaan sangat penting untuk menarik, merekrut, mempekerjakan, mengembangkan, memberdayakan dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan produktif menjadi sangat penting. Demikian pula dengan proses pengakhiran hubungan kerja yang

## DAFTAR PUSTAKA

- Ackers, Peter (2002). "Reframing Employment Relations: The Case for Neo-Pluralism". *Industrial Relations Journal*. 33 (1): 2–19. doi:10.1111/1468-2338.00216. ISSN 1468-2338.
- Ackers, Peter; Wilkinson, Adrian (2005). "British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline History and Prognosis". *Journal of Industrial Relations*. 47 (4): 443–456. doi:10.1111/j.1472-9296.2005.00184.x. hdl:10072/15401. ISSN 1472-9296. S2CID 44227768
- Cressey, D.R. (1953). *Other Peoples' Money*, Montclair, Glencoe: Free Press.
- Ikhsan, Mohamad; Indrawati, Sri Mulyani; Virananda, I Gede Sthitaprajna; and Abdi, Zihaul (2022) "The Productivity and Future Growth Potential of Indonesia," *Economics and Finance in Indonesia: Vol. 67: No. 2, Article 6*. DOI: 10.47291/efi.v67i2.996. Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/efi/vol67/iss2/6>
- Li, Tong, 2023, Human Capital Effects of Corporate Climate Exposure, The University of Hong Kong, HKU Business School.
- Miyakawa, Daisuke, 2021, Disagreement between human and machine predictions, IFC-Bank of Italy Workshop on "Machine learning in central banking", 19-22 October 2021, Rome, Irving Fisher Committee on Banking Statistics
- Neumann, S., & Segev, E. (1978). Human Capital and Risk Management: A Proposal for a New Insurance Product. *The Journal of Risk and Insurance*, 45(3), 522–530. <https://doi.org/10.2307/251773>
- Okřęglicka, Małgorzata, 2022, Risk in The Area of Human Resource Management in Micro, Small and Medium-Sized Manufacturing Enterprises, *Humanitas University's Research Papers Management 2022*; 23 (1): 21-31. DOI: 10.5604/01.3001.0015.8606 GICID: 01.3001.0015.8606
- Štaffenová, Nikola, and Alžbeta Kucharčíková. 2023. "Digitalization in the Human Capital Management" *Systems* 11, no. 7: 337. <https://doi.org/10.3390/systems11070337>
- Wolfe, D.T. & Hermonson D.R. (2004). *The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Frauds*, The CPA Journal, ProQuest Central. <https://www.hkma.gov.hk/eng/news-and-media/speeches/2002/05/20020524/>  
<https://futurecfo.net/human-capital-becomes-a-key-business-risk/>

<https://www.mercer.com/insights/people-strategy/people-risks-and-business-resilience/people-risk-management/>

<https://www.marsh.com/au/services/employee-health-benefits/insights/the-five-pillars-of-people-risk/the-five-pillars-of-people-risk-report-download.html>

<https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/47507/t/Tingkat+Pengangguran+Terbuka+Masih+Jauh+di+Atas+Target+RPJMN>

<https://www.ilo.org/jakarta/areasofwork/skills-and-employability/lang-en/index.htm#:~:text=Like%20many%20other%20countries%2C%20both,meet%20the%20needs%20of%20industry.>

[https://www.bis.org/basel\\_framework/chapter/OPE/10.htm?ldate=20221231&inforce=20220101&published=20191215](https://www.bis.org/basel_framework/chapter/OPE/10.htm?ldate=20221231&inforce=20220101&published=20191215)

[https://pakki.org/berita\\_detail/masalah-kesehatan-dan-keselamatan-kerja](https://pakki.org/berita_detail/masalah-kesehatan-dan-keselamatan-kerja)

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/23/phk-jadi-jenis-perselisihan-industrial-terbanyak-dilaporkan-per-juli-2023>

<https://www.acfe.com/fraud-resources/fraud-101-what-is-fraud#:~:text=Fraud%20becomes%20a%20crime%20when,%2C%20you%27re%20committing%20fraud.>

# BAB 9

## MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM

---

**Dr. Chyta Anindhyta, M.Pd.**

### **A. PENDAHULUAN**

Istilah ‘manajemen sumber daya manusia’ (SDM) telah menjadi bahan perdebatan yang cukup panjang. Konsep ini diselimuti oleh sensasi manajerial dan filosofi serta karakter yang mendasarinya sangat kontroversial karena tidak memiliki formulasi dan kesepakatan yang tepat mengenai signifikansinya. Meskipun demikian, definisi pokok bahasan diberikan menurut Malayu (2005) sebagai:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Pada sisi lain Mary Parker Follet menjelaskan bahwa manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi. *Human Resource Management* menekankan bahwa anggota organisasi sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, bahwa praktik sumber daya manusia perlu diintegrasikan dengan strategi organisasi, dan bahwa spesialis sumber daya manusia membantu pengontrol organisasi untuk memenuhi tujuan efisiensi dan kesetaraan.”

## DAFTAR PUSTAKA

- Boxall, P. (1992). *Strategic Human Resource Management: beginning of a new theoretical sophistication*. Human Resource Management Journal 2 (3): 60-79
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice (6th ed.)*. Macmillan Higher Education.
- De Dreu. C.K.W, dan Van Vianen, A.E.M. (2001). *Managing Relationship Conflict and The Effectiveness of Organizational Teams*. Journal of Organization Behavior. vol. 22 no.3, pp. 309-328
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Edwin B. Flippo. (1996). *Manajemen Personalía*, Jakarta: Erlangga
- Fombrun, C, Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (eds). (1984). *Strategic Human Resource Management*. New York. Wiley
- Gibson, Ivancevich and Donelly. (1992). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat*. Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Glueck. (1978). *Manajemen Dan Strategis Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Musgrave, Richard A dan Musgrave Peggy. (1989), *Public Finance : In Theory and Practice*. McGraw Hill Kogakusha. LTD Tokyo
- Robbins,S.P. (2004). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi. (Alih Bahasa: Tim Indeks)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Watson, T. (1986). *Management, Organisation and Employment Strategy*. London, Routledge & Kegan Paul.



# BAB 10

## INOVASI TEKNOLOGI DALAM MSDM

---

**Dr. Aswanti Setyawati, M.M.**

### **A. KONSEP TEKNOLOGI DAN PERKEMBANGAN**

**Teknologi** adalah sebuah konsep luas yang merujuk pada penerapan pengetahuan ilmiah untuk tujuan praktis dalam kehidupan manusia. Ini mencakup alat, mesin, teknik, dan sistem yang digunakan untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan efisiensi, dan memperluas kemampuan manusia.

**Perkembangan teknologi** adalah proses perubahan dan kemajuan teknologi yang terjadi seiring waktu. Perkembangan ini dapat terjadi secara bertahap atau revolusioner, dan dapat didorong oleh berbagai faktor, seperti:

- **Kemajuan ilmu pengetahuan:** Penemuan dan pemahaman baru dalam ilmu pengetahuan dasar dan terapan dapat membuka peluang untuk pengembangan teknologi baru.
- **Kebutuhan manusia:** Kebutuhan dan keinginan manusia yang terus berkembang mendorong para inventor dan insinyur untuk menciptakan teknologi baru.
- **Persaingan:** Persaingan di pasar global mendorong perusahaan untuk berinovasi dan mengembangkan teknologi baru untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka.

#### **Dampak Perkembangan Teknologi:**

Perkembangan teknologi memiliki dampak yang luas dan kompleks pada kehidupan manusia. Dampak ini dapat bersifat positif dan negatif, seperti:

#### **Dampak positif:**

- Meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam berbagai bidang kehidupan.
- Mempermudah akses informasi dan komunikasi.
- Meningkatkan kualitas hidup dan kesehatan manusia.
- Membuka peluang baru untuk pendidikan, penelitian, dan pengembangan.
- Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bilgic, E. (2020) 'Human Resources Information Systems: A Recent Literature Survey', in M.A. Turkmenoglu and B. Cicek (eds) *Contemporary Global Issues in Human Resource Management*. Emerald Publishing Limited, pp. 73–87. Available at: <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-392-220201008>.
- Irum, A. and Yadav, R.S. (2019) 'Human resource information systems: a strategic contribution to HRM', *Strategic Direction*, 35(10), pp. 4–6. Available at: <https://doi.org/10.1108/SD-02-2019-0043>.
- Jonni, M. and Husein, S.M. (2019) 'Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (Hris) Berbasis Website Pada Pt. Super Tata Raya Steel', *Jurnal Teknik*, 5(2). Available at: <https://doi.org/10.31000/jt.v5i2.352>.
- Nagendra, A. and Deshpande, M. (2014) 'Human Resource Information Systems (HRIS) in HR Planning and Development in Mid to Large Sized Organizations', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, pp. 61–67. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.169>.
- Norcross, J.S. (2022) *Human Resources Information Systems: A Guide for Public Administrators, Public Integrity*. Available at: <https://doi.org/10.1080/10999922.2022.2055391>.
- Sawitri, N.N., Susanto, P.C. and Suroso, S. (2023) 'Business Opportunity Human Resource Information System for a Human Resource Department to Create Career Path and Performance Evaluation', *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 2(4), pp. 1505–1516. Available at: <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3757>.
- Susanto, P.C. and Parmenas, N.H. (2021) 'Peluang Dan Pengembangan Bisnis Software Human Resource Information System Di Era Revolusi Industri 4.0', ... *Business Journal*, 8(2), pp. 50–54. Available at: <http://ejournal.stma-trisakti.ac.id/index.php/premium/article/view/15>.

# BAB 11

## STUDI KASUS INOVASI SDM BERKELANJUTAN DI PERUSAHAAN X

---

Rinny Dharma Diani, S.STP., M.M.

### A. PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia mengakui pentingnya inovasi sebagai kunci keberlangsungan usaha. PT. X, sebuah perusahaan yang bergerak di industri [masukkan industri], tidak terkecuali dari prinsip ini. Sejak didirikan pada tahun [masukkan tahun], PT. X telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap inovasi, tidak hanya dalam produk atau layanannya, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mereka (Ghosh, 2019).

SDM di PT. X dipandang bukan sekadar aset, melainkan juga sebagai pusat inovasi dan pertumbuhan perusahaan. Dengan lebih dari [masukkan jumlah karyawan] karyawan yang bekerja di berbagai divisi, PT. X memahami bahwa keberlanjutan usahanya sangat bergantung pada kemampuan untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan talenta-talenta terbaik. Dalam hal ini, perusahaan telah menerapkan serangkaian strategi SDM yang inovatif dan berkelanjutan, yang dirancang untuk mendukung baik pertumbuhan individu karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan (Gupta, 2020).

Pendekatan PT. X terhadap manajemen SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karir, serta kesejahteraan karyawan. Dalam proses rekrutmen, misalnya, PT. X tidak hanya mencari kandidat dengan skill yang mumpuni, tetapi juga individu yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan budaya perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim bukan hanya kompeten dalam pekerjaannya, tetapi juga dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan inovatif. Selanjutnya, PT. X menaruh perhatian besar pada pengembangan karyawan. Perusahaan menyediakan berbagai program pelatihan dan pembelajaran untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan mereka, termasuk program kepemimpinan untuk calon pemimpin masa depan. PT. X percaya bahwa investasi dalam pengembangan karyawan adalah investasi untuk masa depan perusahaan itu sendiri. Tak kalah penting, PT. X juga sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chau, K. Y. (2023). Opening a new horizon in green HRM practices with big data analytics and its analogy to circular economy performance: an empirical evidence. *Environment, Development and Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-03725-9>
- Dhiman, M. C. (2015). Human resource management and sustainable tourism development: A conceptual analysis from an academic perspective. In *International Tourism and Hospitality in the Digital Age* (pp. 156–171). <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8265-8.ch010>
- Ghosh, N. (2019). Employee experience design: An innovation for sustainable human capital management practices. In *Handbook of Research on Managerial Practices and Disruptive Innovation in Asia* (pp. 110–127). <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-0357-7.ch006>
- Gupta, M. (2020). Innovations in HRM practices in Indian companies: A review-based study. In *Transforming Human Resource Functions With Automation* (pp. 44–55). <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4180-7.ch003>
- Hanzelka, M. (2016). Using the concept of customer life - Time value for internal customers of insurance market. In *Proceedings of the 27th International Business Information Management Association Conference - Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, IBIMA 2016* (pp. 2407–2417). [https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus\\_id/84984621739](https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/84984621739)
- Hashim, J. (2016). Constructing and validating measures of Islamic human resource management practices. In *Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference - Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth* (pp. 2495–2505). [https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus\\_id/85013935917](https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85013935917)
- Hecklau, F. (2018). The four-step approach for the creation of the HR concept for the Epic centre of excellence in production informatics and control (EPIC CoE). In *Proceedings of the 14th European Conference on Management, Leadership and Governance, ECMLG 2018* (pp. 381–389). [https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus\\_id/85073776371](https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85073776371)
- Holbeche, L. (2012). The High Performance Organization: Creating dynamic stability and sustainable success. In *The High Performance Organization:*

- Creating dynamic stability and sustainable success.*  
<https://doi.org/10.4324/9780080478333>
- Jibin, M. (2008). Model designed for selecting top executives of an enterprise based on competency. In *Proceedings of the International Conference on Information Management* *Proceedings of the International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering, ICIII 2008* (Vol. 2, pp. 134–138).  
<https://doi.org/10.1109/ICIII.2008.100>
- Kocher, R. (2017). Change in recruitment in the frame of digital transformation. In *Proceedings of the 29th International Business Information Management Association Conference - Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth* (pp. 1246–1248).  
[https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus\\_id/85029757824](https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85029757824)
- Muñoz-Pascual, L. (2021). Contributions to sustainability in smes: Human resources, sustainable product innovation performance and the mediating role of employee creativity. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su13042008>
- Rauf, A. (2016). Measuring the effectiveness of HR metrics on return on investment-an empirical study on Pakistani organizations. In *Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference - Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth* (pp. 3758–3770).  
[https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus\\_id/85013961194](https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85013961194)
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2019). The opportunity presented by technological innovation to attract valuable human resources. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20). <https://doi.org/10.3390/su11205785>
- sj, J. F. M. (2012). The human rights of artisanal miners in the Democratic Republic of the Congo: The responsibility of mining companies. *African Journal of Economic and Management Studies*, 3(1), 137–150. <https://doi.org/10.1108/20400701211197320>
- Tale, N. (2020). Grassroot innovations for institute flexibility: Leveraging management of technology to improve learner health through regular practices. In *Towards the Digital World and Industry X.0 - Proceedings of the 29th International Conference of the International Association for Management of Technology, IAMOT 2020* (pp. 1400–1409).  
[https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus\\_id/85092663417](https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85092663417)

Vargas, C. M. (2017). Continuous improvement strategy to stimulate sustainability and to enhance environmental management. *SPE Economics and Management*, 9(2), 32–36. <https://doi.org/10.2118/177536-pa>

# **BAB 12**

## **STUDI KASUS IMPLEMENTASI BERKELANJUTAN DI PERUSAHAAN X**

---

**Shaqina Nuruly, S.E., M.Sc., QIA., QRMA.**

Bagi perusahaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang amat penting. Organisasi bisa berjalan, karena para pekerja melakukan pekerjaan di perusahaan tempat mereka bekerja. Jika perusahaan ingin melakukan pengembangan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting demi berlangsungnya suatu Perusahaan dalam jangka panjang dan berkesinambungan.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menjelaskan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya” sedangkan menurut (Mangkunegara 2016, 7) menjelaskan bahwa : “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. MSDM meliputi seluruh aspek-aspek kemampuan serta kekuatan yang dimiliki perusahaan termasuk kualitas individu dan kelompok dalam upaya mencapai tujuan Perusahaan.

### **A. PENGELOLAAN KINERJA**

Dalam rangka standarisasi pengelolaan kinerja individu Pekerja sesuai dengan kebijakan Perusahaan yang menerapkan pedoman penilaian kinerja individu serta penerapan prinsip-prinsip GCG dan peningkatan kinerja Perusahaan, maka diperlukan komitmen yang jelas dari manajemen untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh top manajemen, sehingga untuk mendukung ketercapaian Key Performance Indicator (KPI) Perusahaan, diperlukan penyusunan dan penyesuaian kinerja Perusahaan dan kinerja individu pekerja.

Pengelolaan kinerja sebagaimana dimaksud diatas dilakukan dengan penentuan KPI yang ditetapkan memenuhi prinsip tepat sasaran, terukur, selaras dengan arah Perusahaan dan dalam kurun waktu tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- David, Fred, R. 2011. *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi2. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2001). *“Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan”*. Edisi Ke-2, Jakarta: Salemba Empat



# BAB 13

## PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN DI PERUSAHAAN X

---

Elsah Fanisyah, S.Pd., M.Pd.

### A. PENDAHULUAN

Kinerja dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada efektivitas dan efisiensi yang dengannya karyawan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Ini mencakup hasil, perilaku, dan hasil individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan (Garengo et al., 2022). Definisi lainnya oleh García-Fernández et al., (2022) kinerja dalam suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai ukuran seberapa baik ia mencapai tujuan operasional dan keuangannya. Kinerja operasional mencakup aspek-aspek seperti kualitas produk dan produktivitas, sementara kinerja keuangan mencakup metrik seperti pertumbuhan penjualan, profitabilitas, dan pangsa pasar. Selanjutnya terdapat definisi kinerja berkelanjutan yang mengacu pada kontribusi karyawan terhadap pembangunan berkelanjutan mereka sendiri dan pengembangan berkelanjutan dari organisasinya. Ini dibagi menjadi tugas kinerja berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan relasional. Tugas kinerja berkelanjutan adalah tentang bagaimana karyawan mencapai pembangunan berkelanjutan mereka sendiri dengan memenuhi tugas-tugas mereka. Kinerja berkelanjutan relasional, di sisi lain, menyangkut bagaimana karyawan berkontribusi pada pengembangan berkelanjutan organisasinya dengan mempromosikan budaya organisasi (Jiang et al., 2017).

Kinerja dalam konteks bisnis biasanya mengacu pada efisiensi dan efektivitas dengan mana organisasi memenuhi tujuannya, seperti profitabilitas, pertumbuhan pendapatan, dan perluasan pangsa pasar. Ini sering diukur dalam jangka pendek hingga menengah dan berfokus pada hasil keuangan dan metrik operasional. Kinerja berkelanjutan, di sisi lain, memperluas konsep kinerja dengan memasukkan prinsip-prinsip keberlanjutan. Ini melibatkan harmonisasi aspek sosial, keuangan, dan lingkungan untuk mendorong organisasi menuju pembangunan berkelanjutan. Kinerja berkelanjutan tercermin dalam kemampuan organisasi untuk

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Chen, T., & Hao, Y. (2021). Sustainable Manufacturing Practices, Competitive Capabilities, and Sustainable Performance: Moderating Role of Environmental Regulations. *Sustainability*, 13(18), 10051. <https://doi.org/10.3390/su131810051>
- Banelienė, R. (2021). Key performance indicators: contemporary challenges to industrial small and medium enterprises. *Proceedings of the Estonian Academy of Sciences*, 70(4), 399. <https://doi.org/10.3176/proc.2021.4.05>
- Bharti, T., Ojha, S. C., & Tiwari, A. K. (2022). Interplay of Workplace Sustainability, Sustainable Work Performance, Optimism, and Resilience: The Moderating Role of Green Creativity in Luxury Hotels. *Sustainability*, 14(22), 15097. <https://doi.org/10.3390/su142215097>
- Espino-Rodríguez, T. F., & Taha, M. G. (2022). Supplier innovativeness in supply chain integration and sustainable performance in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 100, 103103. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103103>
- García-Fernández, M., Claver-Cortés, E., & Tarí, J. J. (2022). Relationships between quality management, innovation and performance: A literature systematic review. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100172. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100172>
- Garengo, P., Sardi, A., & Nudurupati, S. S. (2022). Human resource management (HRM) in the performance measurement and management (PMM) domain: a bibliometric review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7), 3056–3077. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0177>
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Cendekia Media.
- Indriastuti, M., & Chariri, A. (2021). The role of green investment and corporate social responsibility investment on sustainable performance. *Cogent Business & Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1960120>
- Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2021). Employee Sustainable Performance (E-SuPer): Theoretical Conceptualization, Scale Development, and Psychometric Properties. *International Journal*

# BAB 14

## ANALISIS SWOT SDM BERKELANJUTAN

---

Ryan Firdiansyah Suryawan, S.E., M.M., CPHCM.

### A. PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi dalam era globalisasi menuntut adanya peningkatan kualitas dan kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM). Perkembangan ini menjadi kunci sukses bagi organisasi dalam menjalani dinamika yang semakin kompleks. Oleh karena itu, analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) menjadi alat yang relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi pengembangan SDM berkelanjutan (Dalton, 2018). Analisis SWOT dalam pengembangan SDM berkelanjutan merupakan pendekatan strategis yang penting bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif dan berkelanjutan (Bai, Nie and He, 2020).

SWOT merupakan singkatan dari Strengths (Kekuatan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang), dan Threats (Ancaman). Analisis ini membantu organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pengembangan SDM mereka, serta merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan (Ahmed *et al.*, 2018). Kekuatan internal organisasi mencakup semua aspek positif yang dimiliki oleh SDM dan struktur organisasi. Ini bisa berupa keahlian khusus, teknologi canggih, budaya kerja yang kuat, atau sumber daya finansial yang memadai. Dengan menganalisis kekuatan-kekuatan ini, organisasi dapat memahami di mana keunggulannya berada dan bagaimana dapat memanfaatkannya untuk mengembangkan SDM secara berkelanjutan. Contoh, sebuah perusahaan bidang yang bergerak dalam bidang teknologi yang memiliki tim pengembang yang bidang sangat terampil dan berdedikasi, serta infrastruktur IT yang canggih, memiliki kekuatan yang besar dalam mengembangkan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan teknologi.

Kelemahan internal merupakan aspek-aspek yang membatasi kemampuan organisasi dalam mengembangkan SDM. Hal ini bisa berupa kurangnya keterampilan karyawan, kurangnya sumber daya finansial, atau struktur organisasi yang kaku. Dengan mengidentifikasi kelemahan ini, organisasi dapat mencari solusi untuk memperbaiki atau mengatasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. *et al.* (2018) 'Human resource development through technical and vocational education and trainings (TVET) system in Baluchistan: A critical SWOT analysis', in. Available at: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:215797943>.
- Bai, Y., Nie, R. and He, J. (2020) 'Study on the Development Strategy of Yunnan Sports Industry Based on SWOT-AHP Model', in. Available at: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:220486545>.
- Dalton, J. (2018) 'SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)', *Great Big Agile* [Preprint]. Available at: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260695672>.
- Fatimah, F.N.D. (2016) *Teknik analisis SWOT*. Anak Hebat Indonesia.
- Febrian, W.D. *et al.* (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Eureka Media Aksara*. Edited by S.S. Atmodjo. Eureka Media Aksara.
- Kim, W.-C. and Park, J.-C. (2023) 'An exploratory study on human resource development strategies for improvement plans of Korean entrepreneurial ecosystem: Focusing on PEST-SWOT-IPA analysis', *The Korean Career, Entrepreneurship & Business Association* [Preprint]. Available at: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:264385988>.
- Puspitasari, W. and Dewi, R.N. (2023) 'Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Akuntansi Berkelanjutan Terhadap Kinerja SDM', *Journal of Economics and Business UBS* [Preprint]. Available at: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265582819>.
- Yuslem, N., Sugianto, S. and Ichsan, R.N. (2022) 'The Human Resource Development Strategies in Improving Employee Performance in Cooperatives', *Jurnal Akta* [Preprint]. Available at: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252955552>.
- Yusuf, M. *et al.* (2023) *Manajemen (Teori & Aplikasi), Eureka Media Aksara*. Edited by S.S. Atmodjo. Eureka Media Aksara.

# **BAB 15**

## **KOMUNIKASI INOVATIF DALAM PENGUNAAN MEDIA SOSIAL DAN *PLATFORM* DIGITAL**

---

**Munir Azhari, S.E., S.S., M.M.**

### **A. PENDAHULUAN**

Komunikasi inovasi terdiri dari dua kata, yaitu “komunikasi” dan “inovasi”. Menurut Rogers, komunikasi adalah “suatu proses di mana peserta menciptakan dan berbagi informasi satu sama lain untuk mencapai pemahaman bersama.” Artinya, komunikasi merupakan proses di mana komunikator dan komunikan saling bertukar informasi untuk mencapai pengertian bersama. Sedangkan inovasi, menurut Rogers (2003), adalah “sebuah ide, praktik, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau unit adopsi lainnya.” Dengan demikian, inovasi merupakan gagasan, tindakan, atau objek yang dianggap baru oleh seseorang atau unit adopsi lainnya.

Kebaruan inovasi diukur secara subjektif, menurut pandangan individu yang menanggapinya. Jika suatu ide dianggap baru oleh seseorang, maka ide tersebut adalah inovasi bagi orang itu, meskipun tidak sepenuhnya baru. Meminjam pendapat Wejnert (2002), kebaruan suatu inovasi diukur secara subjektif berdasarkan persepsi individu yang mengadopsinya. Komunikasi inovasi adalah interaksi sebuah gagasan, tindakan, atau barang yang dianggap baru oleh seseorang sehingga dapat diimplementasikan di masyarakat. Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Komunikasi adalah proses di mana pesan-pesan dipindahkan dari sumber kepada penerima. Dengan kata lain, komunikasi inovasi adalah pemindahan ide-ide dari sumber dengan harapan akan mengubah tingkah laku penerima (Dearing & Cox, 2018). Proses masuknya ide-ide baru dalam tatanan sosial masyarakat merupakan proses komunikasi. Awalnya, gagasan atau ide baru dikomunikasikan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai cara. Proses komunikasi ini semakin lama semakin mendalam (konvergen) sehingga masyarakat dapat memahaminya pada berbagai tingkatan. Mungkin ada yang langsung menolak, ada yang menerima namun lambat, dan ada yang menerima dengan cepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dearing, J.W., & Cox, J.G. (2018). *Diffusion of Innovations Theory, Principles, and Practice*. *Health Affairs*, 37(2), 183-190.
- Everett M. Rogers (2003). *Diffusion of Innovations*, 5th Edition. New York: Free Press.
- Huyen, L. T. M. (2023). the Language of Traditional Communication Changes To Adapt To Public Demand in the New Age. *European Journal of Social Sciences Studies*, 8(6), 182–186.  
<https://doi.org/10.46827/ejsss.v8i6.1503>
- Mayasari, N., Arifin, M. M., Purnomo, D., Dumiyati, Suyitno, M., Hikmah, N., ... & Sari, F. (2022). *Perencanaan Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Mayasari, N., Cakranegara, P. A., Sari, A. R., & Gugat, R. M. D. (2022). Analysis of Internet Utilization for the Community in Terms of Rural and Urban Conditions in the Province of Indonesia. *Jurnal Mantik*, 6(3), 2954-2961. doi: 10.35335/mantik.v6i3.3013.
- Smith, J. (2019). *Traditional Communication Methods*. New York: Academic Press.
- Smith, A. (2020). *Engaging Public Speaking*. London: Sage Publications.
- Sergeeva, Z. N. (2023). Social Media As a New Institutional Structure for Communication. *Society and Security Insights*, 6(1), 56–65.  
[https://doi.org/10.14258/ssi\(2023\)1-03](https://doi.org/10.14258/ssi(2023)1-03)
- Taylor, C. (2021). *Digital and Social Media Communication*. Boston: Harvard University Press.
- Williams, D. (2021). *Innovative Communication Approaches*. Chicago: University of Chicago Press.
- Williams, D. (2022). *Adaptive Communication Strategies*. Chicago: University of Chicago Press.
- Wejnert, B. (2002). *Integrating Models of Diffusion of Innovations: A Conceptual Framework*. *Annual Review of Sociology*, 28(1), 297-326.

## PROFIL PENULIS

**Primadi Candra Susanto, S.E., M.M.Tr., CHRP., CPHCM., CPC.**



Penulis lulusan dari Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti mulai dari Diploma III, Strata I hingga Strata II linier di Manajemen Transportasi Laut dan sekarang sedang melanjutkan Strata III di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Program Doktor Ilmu Manajemen. Pernah ikut dalam beberapa sertifikasi dan training antara lain Sertifikasi *Human Resource Certification Supervisor Scheme BNSP*, *Human Resource Supervisor Recruitment and Selection Certification Scheme BNSP*, *Certified Human Resource Professional (CHRP)* di Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, *Certified Professional Coach (CPC)* di *Coaching Indonesia Academy* dan *Certified Professional Human Capital Management (CPHCM)* di *Bizani Human Capital Consulting*, *Leader as Coach* di *Loop Institute of Coaching*, *Basic Human Resource Professional* di *One Chrp*, *Advance Human Capital Accomplished (AHCA)* di Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, *Leadership dan Team Development* di *International Business Management Institute Berlin Germany*, *Strategics Management* di *International Business Management Institute Berlin Germany*. Berprofesi sebagai Dosen Tetap Prodi Vokasi di Institut Transportasi dan Logistik (ITL) Trisakti. Memiliki pengalaman menjadi *Coach* di program *Career Preparation Mentoring Batch 1 dan 2* Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, di Program *Career Coaching Batch 1 dan 2* Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, mengampu mata kuliah MSDM di Sekolah Tinggi Penerbangan Aviasi, tim teaching mata kuliah Industrial Relation di Kalbis Institute dan aktif menjalankan Amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dibeberapa kesempatan sering mengisi menjadi pembicara nasional, training pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Diklat Profesi, Reviewer artikel nasional/internasional dan editor jurnal. Penulis memiliki motto Learning Agility, karena belajar bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja, learning agility ini berkaitan dengan kelincahan dan ketangkasan seseorang dalam belajar dari pengalaman. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: Primachrp@gmail.com

ID Google Scholar:

<https://scholar.google.com/citations?authuser=1&user=G0yfTvsAAAAJ>

ID Shinta: 6687680

Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, SS., MBA

### **Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, S.S.,MBA.**



Penulis memiliki pengalaman sebagai profesional di industri kerja dan dunia pendidikan, mengawali karirnya pada tahun 1997 menjadi seorang *vice president* sebuah *company* di Australia, dilanjutkan di industri farmasi dan beberapa perusahaan besar tanah air. memiliki latar belakang Pendidikan Lulusan dari *Master Business Administration* (MBA) Western Sydney University

Australia dan Doktor Business Administration Universitas Padjajaran Bandung. Penulis juga menjadi Guru Besar di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan Kepala Program Studi Doktor (Strata III), pernah mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia pada program training Advance Human Capital Accomplished dari Universitas Atma Jaya Jakarta dan Diploma Management Strategic dari International Business Management Institute Berlin Germany, Aktif dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, aktif dalam penelitian, menulis artikel ilmiah, beberapa pembicara di konferensi-konferensi nasional maupun internasional dan buku sudah diterbitkan secara nasional berupa book chapter berjudul: Ekonomi Sumber Daya Manusia, Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Strategik, Pengelolaan Perjalanan Wisata, dan Analisis, Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: [nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id)

ID Google Scholar:

<https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=HSPaqIsAAAAJ>

ID Shinta: 6792443

### **Lindawati, S.Psi., M.M.**



Penulis merupakan peneliti pada Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). Ia memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dan Magister Manajemen pada Universitas Mercu Buana. Sebelum menjadi peneliti BRIN, penulis adalah peneliti pada Lembaga Administrasi Negara (LAN). Bidang peminatannya meliputi kebijakan publik, inovasi sektor publik, kesejahteraan sosial, gender dan equality, manajemen sumber daya manusia, manajemen proyek, dan manajemen strategis. Saat ini penulis sedang menempuh studi doktoral pada Universitas Diponegoro, Semarang. Karya tulis ilmiah penulis, diantaranya adalah: (a) *External Risk in Design-Build Projects with Fixed-Price System: The Case of DKI Jakarta Province, Indonesia*; (b) *Mobility of Civil Servants in Selected Local Governments in Indonesia*:



*Barriers and Strategies; (c) A community-based approach to livestock disease control in Subang Regency, West Java Province, Indonesia; (d) Corporate Social Responsibility Forum: Private Sector Participation Strategy in Equitable Development of the Regional Government of Muara Enim; (e) Civil Servant Redistribution in Samarinda City: A Descriptive Study of Human Resources on Health Distribution Gap; (f) Cross-agencies and Community Collaboration for Tourism in Lebak Regency, Banten Province, Indonesia; (g) The Organizational Model Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), dan lain-lain.*

Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: linda014@brin.go.id atau lindafasya85@gmail.com

ID Google Scholar: FN9gCywAAAAJ

ID Scopus: 58560289200

### **Dr. Supardi, S.T., M.M., CPHCM.**



Penulis pernah berkarir sebagai karyawan di Perusahaan Kontraktor Pertambangan Batubara yaitu di PT. Pamapersada Nusantara (2000-2011) dan PT. Riung Mitra Lestari (2011-2017) pada Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pendidikan formalnya setelah lulus dari SMA Negeri 1 Pemalang melanjutkan studi pada Program D3 Teknik Mesin Politeknik Universitas

Diponegoro Semarang (1996-1999), di sela – sela sebagai karyawan melanjutkan studi ke jenjang S1 Teknik Mesin Universitas IBA Palembang (2008-2011), kemudian ke jenjang Magister Manajemen Konsentrasi MSDM Universitas Mercubuana Jakarta (2012-2014), dan melanjutkan studi Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi MSDM di Universitas Merdeka Malang (2018-2021). Saat ini fokus mengajar pada mata kuliah MSDM, Riset Kontemporer SDM, Pelatihan dan Pengembangan, Manajemen Operasi dan Riset Operasional serta sebagai Trainer Bidang Manajemen Mutu, Bidang Operasional dan Keselamatan Pertambangan. Bidang penelitian dan pengabdian yang dilakukan adalah MSDM, Keselamatan & Kesehatan Kerja serta Manajemen Operasi. Penulis dapat dihubungi e-mail: supardi.tahir@gmail.com

ID Google Scholar: nLnvpxEAAAAJ

ID Shinta: 6654362

### **Agus Dharmanto, S.E., M.M.**



Penulis adalah dosen tetap pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sejak tahun 2015 dengan jabatan fungsional Lektor. Mengajar pada mata kuliah bidang pemasaran dan manajemen sumber daya manusia. Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama tahun 1999, S2 pada Program

Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tahun 2013. Karya artikel – artikel ilmiah dapat dilihat pada google scholar. Penulis dapat dihubungi melalui

e-mail: [agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id)

ID Google Scholar: EIA\_TQQAAAAJ

ID Shinta: 6700979

### **Jatmiko Murdiono, SE., MM., CHRM., CBPA®.**



Penulis lahir di Denpasar tahun 1984. Penulis merupakan lulusan S1 Manajemen Keuangan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan dan Perbankan Indonesia tahun 2006. Lulusan S2 Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Manajemen IMMI tahun 2020. Kemudian melanjutkan S3 Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta yang dimulai pada tahun 2023. Penulis memiliki

pengalaman kerja seperti di ABN-Amro Bank tahun 2006, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk tahun 2006-2008, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk tahun 2008-2009, PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk tahun 2009 – sekarang dan PT Celebes Railway Indonesia tahun 2020 – sekarang. Penulis memiliki pengalaman berorganisasi sebagai Dewan Komisaris dan Pengawas di yayasan yang bergerak dalam pelestari budaya pembuatan Keris Bali dan sosial lingkungan di Bali, Yayasan Bali Raditya Adhikara (Bara Foundation) 2020-sekarang.

### **Dr. (C) Didin Sjarifudin, S.T., M.T.**



Penulis adalah seorang trainer dan motivator di bidang soft skills dan pemberdayaan diri, seperti perubahan *mindset*, *positive selftalk*, *hypnotherapy*, pengelolaan emosi, leadership dan komunikasi. Saat ini penulis sedang mengkhususkan diri pada bidang perubahan *mindset* dan *positive self-talk*. Selain sebagai motivational trainer, penulis juga seorang praktisi di bidang *Emotional Quality Management* dan Neuro Linguistic Program. Didin Sjarifudin juga aktif sebagai penulis artikel pemberdayaan diri. Pendidikan formal Didin Sjarifudin adalah teknologi industri tekstil dan magister di bidang teknik industri. Saat ini sedang menempuh pendidikan Doktor di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Selain menjalani profesional di bidang tekstil, Didin Sjarifudin juga merupakan seorang Dosen di perguruan tinggi swasta terkemuka di Bekasi. Namun kecintaannya terhadap bidang komunikasi, psikologi, fisika quantum, emotional quality management dan neuro linguistic program, membuatnya banyak berguru kepada ahli di bidang komunikasi, pemrograman pikiran bawah sadar, fisika quantum, emotional quality management, hypnotherapy dan ilmu Neuro Linguistic Program. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: [didin\\_06@yahoo.com](mailto:didin_06@yahoo.com).

### **Rahmat Prayoga, S.E., M.M., AAJI., CACP.**



Penulis adalah Dosen Program Studi S1 Manajemen pada Institut Bisnis dan Komunikasi Swadaya Jakarta. Penulis berpengalaman kerja dalam industri perhotelan, perbankan dan keuangan selama lebih dari 30 tahun, serta sebagai konsultan bidang keuangan, merger dan akuisisi. Saat ini masih aktif sebagai anggota komite pemantau risiko pada bank digital Seabank dan komisaris independen pada BPR Gunung Ringgit. Pendidikan lulusan S1 Sarjana Manajemen dari Universitas Diponegoro Semarang, S2 Magister Manajemen dari Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Saat ini sedang menyelesaikan program S# Doktor Ilmu Manajemen pada Universitas Bhayangkara Jaya Jakarta. Karya buku ajar Ekonomi Digital dan Ekonomi Kreatif. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: [prayogosemm@gmail.com](mailto:prayogosemm@gmail.com)

ID Google Scholar: [qI06L\\_MAAAAJ](https://scholar.google.com/citations?user=qI06L_MAAAAJ)

ID Shinta: 6878867

### **Chyta Anindhya, M.Pd.**



Penulis lahir di Pati, pada tanggal 19 Maret 1997. Merupakan anak pertama dari satu (1) bersaudara bernama Jazidan Dzikri Fillah pasangan dari Warso yang berasal dari Kota Pati Provinsi Jawa Tengah dan Ibu Siti Zuliastuti berasal dari Kota Pati Provinsi Jawa Tengah. Jenjang pendidikan dimulai dari TK Dharma Rini Pati dari tahun 2002 sampai dengan 2003 (berijazah), lalu dilanjutkan ke SDN Gembong 02, Kecamatan Gembong Kabupaten Pati mulai tahun 2003 sampai dengan 2009 (berijazah), dilanjutkan ke SMP Negeri 1 Pati mulai tahun 2009 sampai dengan 2012 (berijazah), dilanjutkan ke SMA Negeri 3 Pati mulai tahun 2012 sampai dengan 2015 (berijazah), dilanjutkan S1 Pendidikan Fisika di Universitas Sebelas Maret Surakarta mengambil Jurusan Pendidikan Fisika mulai tahun 2015 sampai dengan 2019 (berijazah), dilanjutkan ke jenjang pendidikan Magister S2 Pendidikan Fisika mulai tahun 2019 sampai dengan 2021 (berijazah). Pada saat ini penulis berstatus menjadi mahasiswa aktif Program Doktor (S3) Universitas Negeri Jakarta tahun 2021 dengan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: chyta19@gmail.com

ID Google Scholar:

<https://scholar.google.co.id/citations?user=7pKKqtEAAAAJ&hl=id>

### **Dr. Aswanti Setyawati, S.Sos., M.M.**



Penulis lahir di Jakarta, 3 April 1961. Jenjang Pendidikan Sarjana Muda IKIP Muhammadiyah, Jakarta, 1984. Pendidikan Strata Satu, Universitas Krisnadwipayana, 1999. Pendidikan Strata Dua, Magister, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widiya Jakarta, 2001 dan Program Doktor, Universitas Padjadjaran, Bandung, 2017. Saat ini menjabat sebagai Dosen Tetap Institute Transportasi dan Logistik, Jakarta. Mengikuti beberapa seminar dan penelitian bidang transportasi khususnya Sumber Daya Manusia. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: aswantimurgiyanto@gmail.com

ID Google Scholar: INGCiXQAAAAJ

ID Shinta: 5983065

### **Rinny Dharma Diani, S.STP., M.M.**



Penulis lahir di Padang pada tanggal 1 Januari 1985. Penulis adalah seorang Pegawai Negeri Sipil yang saat ini bekerja di Ombudsman Republik Indonesia. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan di Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN) Jatinangor pada tahun 2006, dengan fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Selanjutnya, ia meraih gelar Magister Manajemen dari Universitas Negeri Padang pada tahun 2009. Saat ini, Penulis sedang menempuh studi doktoral (S3) di Universitas Negeri Jakarta dalam bidang Ilmu Manajemen, dan berada di semester kedua sebagai mahasiswa tugas belajar. Dalam kehidupan pribadinya, penulis menikah dengan Dr. Dicky Yosepial, S.STP, M.Si, dan mereka dikaruniai seorang anak bernama Sutan Muhammad Fachri. Dengan dedikasi tinggi terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan, penulis terus berupaya berkontribusi melalui pekerjaannya di Ombudsman RI, mengintegrasikan pengetahuan akademisnya untuk memperbaiki sistem pelayanan publik di Indonesia.

### **Shaqina Nuruly, S.E., M.Sc., QIA., QRMA.**



Penulis, lahir di Jakarta, 6 Februari 1984. Pendidikan S1 di Universitas Indonesia, tahun 2007, Pendidikan S2 di STC Netherlands Maritime University tahun 2015. Praktisi yang sangat berpengalaman dibidang internal audit, manajemen risiko serta kepelabuhanan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang merupakan salah satu BUMN terbesar di Indonesia. Penulis merupakan Dosen praktisi Vokasi jurusan Manajemen Transportasi Laut di Institut Transportasi Logistik Trisakti Jakarta Timur. Penulis pernah berkontribusi pada beberapa karya ilmiah, handal memberikan materi kepelabuhanan, bisnis dan logistik serta merupakan pebisnis wanita. semoga karyanya bisa menginspirasi pembacanya. Penulis bisa dihubungi di email: shaqina@gmail.com.

### **Elsah Fanisyah, S.Pd., M.Pd.**



Penulis lahir di Tangerang pada tahun 1999. Penulis menempuh pendidikan S1 di UIN Raden Intan Lampung dengan program studi Manajemen Pendidikan Islam (2016-2020), kemudian melanjutkan Pendidikan S2 di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dengan program studi Manajemen Pendidikan (2020-2022). Pengalaman organisasi antara lain PIK Sahabat, Forum Generasi Berencana Provinsi Lampung, Alumni PCTA Provinsi Lampung, PKBI Lampung Tengah, HIMMPAS Universitas Negeri Jakarta, Organizing Committee Jakarta International Model United Nations 2021, dan IKA KKN Kebangsaan.

### **Ryan Firdiansyah Suryawan, S.E., M.M., CPHCM.**



Penulis merupakan Dosen di beberapa perguruan tinggi di Jakarta dengan bidang keahlian Manajemen Pemasaran yang dimiliki dan sertifikasi bidang Sumber Daya Manusia, Keamanan Keselamatan Penerbangan, Dangerous Goods dan Kepabeanan Umu. Sudah beberapa buku yang dihasilkan berkaitan dengan bidang keahlian yang dimiliki saat ini selain itu ikut serta sebagai anggota tim peneliti di Badan Riset dan Inovasi (BRIN) pada tahun 2022. Beberapa artikel ilmiah dan penelitian sudah ada terpublikasi di beberapa Jurnal Nasional Akreditasi dan Jurnal Internasional Reputasi ataupun belum. Merupakan dosen tetap di Sekolah Tinggi Penerbangan Aviast, Jakarta, Indonesia serta sedang menempuh Program Doktorat di Salah Satu kampus di Universitas di Indonesia. Penulis dapat dihubungi melalui **e-mail:** ryan.firdiansyah.1979@gmail.com

GoogleScholar:

<https://scholar.google.com/citations?user=IED3bxMAAAJ&hl=id>

ID Shinta: 5981105

## Munir Azhari, S.E., S.S., M.M.



Penulis merupakan dosen tetap di Universitas Mitra Bangsa, fakultas bisnis dan manajemen. Mengajar sejak tahun 2010 dan masih aktif. Jabatan fungsional dosen ialah Lektor dan telah lulus sertifikasi dosen (serdos) tahun 2019. Selain menjadi dosen, penulis merupakan praktisi dibidang ekspor dan impor, pelayaran, jasa pengiriman kargo domestik dan internasional serta pabean. Penulis juga aktif di Yayasan sosial, yaitu Yayasan Mahatma Berkah Arivai yang kegiatannya membantu orang lain untuk sehat jasmani dan rohani tanpa obat-obatan. Pendidikan penulis, lulus Strata 1 (satu) jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triandara, tahun 2008, lulus strata 2 (dua) Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen IMMI (STIMA IMMI) tahun 2010 dan lulus strata 1 (satu) Sastra Inggris di Universitas Pamulang tahun 2023. Penulis lolos hibah pengabdian kepada masyarakat di LLDIKTI Wilayah 3 tahun 2023 sebagai ketua, dengan tema Pemanfaatan Styrofoam Sebagai Peluang Usaha Untuk Meningkatkan Pendapatan Warga Kelurahan Kebagusan Jakarta Selatan. Selain itu karya ilmiah penulis diantaranya: analisa pembayaran internasional melalui *letter of credit* terhadap perdagangan ekspor batubara pada PT. Mandiri Intiperkasa, *The Effect of Work Ethics and Work Environment on Employee Performance At The Jakarta Primary Tax Service Gambir Tiga* sebagai penulis pertama. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: [azharimunir27@gmail.com](mailto:azharimunir27@gmail.com).

# MANAJEMEN SDM

## Berkelanjutan

Buku Manajemen SDM Berkelanjutan: Dilengkapi dengan Studi Kasus dan Analisis SWOT menawarkan panduan komprehensif tentang pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada keberlanjutan dalam berbagai aspek organisasi. Buku ini terdiri dari 15 bab yang terdiri dari teori dan praktik, serta studi kasus untuk memahami dan menerapkan konsep berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Buku ini terdiri dari 15 BAB, diantaranya:

Bab 1 Pengantar Sdm

Bab 2 Peran Sdm Dalam Organisasi

Bab 3 Perencanaan Sdm Berkelanjutan

Bab 4 Rekrutmen Dan Seleksi Sdm

Bab 5 Pengembangan Sdm

Bab 6 Budaya Organisasi

Bab 7 Kepemimpinan Berkelanjutan

Bab 8 Manajemen Risiko Sdm

Bab 9 Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Sdm

Bab 10 Inovasi Teknologi Dalam Msdm

Bab 11 Studi Kasus Inovasi Sdm Berkelanjutan Di Perusahaan X

Bab 12 Studi Kasus Implementasi Berkelanjutan Di Perusahaan X

Bab 13 Pengukuran Kinerja Sdm Berkelanjutan Di Perusahaan X

Bab 14 Analisis Swot Sdm Berkelanjutan

Bab 15 Komunikasi Inovatif Dalam Penggunaan Media Sosial  
Dan Platform Digital