

# Makalah Inovasi Dan Pengembangan Manajemen Sd

Eventually, you will enormously discover a new experience and completion by spending more cash. still when? attain you admit that you require to acquire those all needs later having significantly cash? Why dont you try to acquire something basic in the beginning? Thats something that will lead you to understand even more not far off from the globe, experience, some places, in the same way as history, amusement, and a lot more?

It is your certainly own times to discharge duty reviewing habit. accompanied by guides you could enjoy now is **Makalah Inovasi Dan Pengembangan Manajemen Sd** below.

*Mengelola Karyawan: Handbook Manajemen SDM* - Michael Armstrong; Lita Yusron (Penerjemah); Rizal (Penyunting)  
Buku digital ini berjudul "Mengelola Karyawan", merupakan buku yang berisi tentang "Manajemen Sumberdaya Manusia" yang dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan dan pencerahan bagi pembaca. Semangat untuk berbagi terutama dalam literasi khazanah pengetahuan manajemen yang mendasari penerbit menghadirkan konten-konten di buku digital ini. Penerbit berdoa semoga buku digital yang diterbitkan ini bisa bermanfaat dan menjadi bahan pembelajaran serta panduan bagi siapapun juga.

Sumber Daya Manusia: Mencapai Keberlanjutan di Berbagai Sektor - Hardi Fardiansyah, S.E., S.H., M.Ec.Dev., M.A. 2022-04-25  
buku kolaborasi dalam bentuk book chapter yang berjudul "Sumber Daya Manusia: Mencapai Keberlanjutan di Berbagai Sektor" dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Book chapter ini disusun oleh sejumlah akademisi dan praktisi sesuai dengan kepakarannya masing-masing. Book chapter ini diharapkan dapat hadir memberi kontribusi positif dalam ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan topik sumber daya manusia. Keberlanjutan merupakan milik bangsa dengan kemampuan untuk mengelola semua sektor yang ada untuk tetap relevan dengan kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kebutuhan generasi mendatang. Ketidakmampuan suatu bangsa dalam memertahankan keberlanjutan (sustainability) setiap sektornya tidak hanya

berdampak kepada bangsa itu sendiri, tetapi berdampak juga kepada lingkungan global. Adapun sistematika book chapter yang berjudul "Sumber Daya Manusia: Mencapai Keberlanjutan di Berbagai Sektor" ini mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan implikasi atau penerapan. Book chapter ini terdiri dari 12 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: Sektor Pendidikan; Sektor Publik; Sektor Keuangan; Sektor Ekonomi Kreatif; Sektor UMKM; Sektor Pariwisata; Sektor Kesehatan; Sektor Pemerintahan; Sektor Transportasi; Sektor Pertanian; Sektor Perdagangan; dan Sektor Manufaktur.

**Manajemen Pusat Sumber Belajar** - Iskandar Kato

Tujuan penulisan buku untuk memberikan wawasan kepada para pembaca yang dengan berbagai latar belakang disiplin ilmu dan pengetahuan bagi civitas akademik serta menjadi bekal dalam bidang pembelajaran. Buku ini bisa menjadi referensi bagi para praktisi, akademisi dan para jajaran Dinas Pendidikan pemerintah kabupaten/kota.

*Inovasi pendidikan agama dan keagamaan* - 2006

**Manajemen sumber daya manusia suatu pengantar** - Hadion Wijoyo 2021-03-10

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti

dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Buku memaparkan tentang globalisasi manajemen sumber daya manusia, MSDM dan tantangan yang dihadapi, orientasi karyawan, rekrutmen dan seleksi, staffing karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, penghargaan karyawan, manajemen sdm berbasis kompetensi. Semoga buku ini bermanfaat untuk seluruh pembaca.

*Pendidikan Islam Integratif* - Lukman Hakim et. al. 2020-08-26

Wacana hubungan agama (Islam) dan sains telah bergulir sejak Syed Muhammad Naquib al-Attas, Ismail Razi al-Faruqi, Murice Bucaile, Syed Hussein Nasr, dan Ziauddin Sardar serta para pemikir Indonesia seperti Nurcholis Madjid dan M. Amin Abdullah. Menurut catatan saya, paling tidak ada lima varian hubungan antara Islam dan sains: justifikasi atau ayatisasi ilmu atau sebaliknya pembuktian kebenaran Al-Qur'an dan Hadis, relasi dan titik temu (interface) Islam dalam ilmu pengetahuan; komparasi ontologi, epistemologi, dan aksiologi ilmu dalam Islam, kolaborasi ilmu dan Islam, dan rekonstruksi ilmu dalam Islam. Walaupun ada beberapa varian tentang bagaimana pola atau model hubungan Islam dan sains itu, upaya perwujudannya dalam dunia pendidikan terus bergulir salah satunya adalah integrasi Islam dan sains yang menjadi semboyan utama berdirinya Universitas Islam Negeri (UIN) yang merupakan ekspansi dari IAIN dan STAIN. Upaya ijtihadi hubungan Islam dan sains di UIN melahirkan beberapa model, di antaranya: jaring laba-laba (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), pohon ilmu (UIN Maliki Malang), dan twins tower (UIN Sunan Ampel Surabaya). Walaupun model integrasi itu belum sepenuhnya melembaga, namun upaya itu patut dihargai karena membangun paradigma keilmuan memerlukan beberapa generasi sampai menemukan suatu mazhab keilmuan (school of knowledge) tertentu. Buku yang merupakan hasil penelitian disertasi, yang mengkaji tentang integrasi Islam dan sains dalam kurikulum di UINSA Surabaya, ini boleh dikatakan sebagai

penelitian awal yang diharapkan dapat mengilhami dan sekaligus sebagai pijakan bagi peneliti-peneliti berikutnya sejalan dengan semakin matangnya konsep integrasi itu sendiri. Prof. Dr. Tobroni, M.Si. Guru Besar Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang

### **Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Dan Manajemen Pengetahuan Dalam**

**Meningkatkan Kinerja Organisasi** - Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA., CHCM 2022-05-19  
pengalaman hidup baik secara spiritual maupun material. Buku ini disusun sebagai wujud tanggung jawab penulis sebagai insan akademisi untuk memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Bahwa problema yang dihadapi organisasi atau perusahaan dalam mengimplementasikan berbagai sistem manajemen baru terletak pada ketidaksiapan sumber daya manusia karena ketiadaan budaya yang kuat yang menjadi pegangan dan cara kerja baru dan baik. Sebaik apapun sistem implementasi fungsi-fungsi Manajemen SDM tanpa diciptakan iklim budaya atau iklim kerja yang tepat, maka sistem tersebut tidak akan berfungsi dengan optimal. Pendapat ini tanpa sebab, berdasarkan pada hasil riset ternyata pengembangan sistem baru yaitu Manajemen Berbasis Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan belum optimal karena organisasi belum menyiapkan perubahan pada aspek manusia dalam aspek Budaya Organisasi.

### **Analisis Kebijakan Bisnis** - Dr. Muh. Ihsan Said Ahmad, S.E., M.Si. 2022-03-28

Buku dengan judul Analisis Kebijakan Bisnis ini merupakan merupakan buku ajar yang disusun sebagai media pembelajaran, sumber referensi dan pedoman belajar bagi mahasiswa. Pokok-pokok bahasan dalam buku ini mencakup: 1) Karakteristik Konsep Analisis Kebijakan dan Pengelolaan Bisnis, 2) Teori Kebijakan dalam Pengelolaan Risiko Bisnis, 3) Kebijakan Bisnis sebagai Implementasi Teori Pengambilan Keputusan, 4) Kebijakan Bisnis dan lam Manajemen Perubahan, 5) Metode Analisis Kebijakan pada Perencanaan Bisnis, 6) Analisis Kebijakan Bisnis Bidang Produksi, 7) Analisis Kebijakan Bisnis Bidang Pemasaran, 8) Analisis Kebijakan Bisnis dan Akuntansi terhadap Keuangan Perusahaan, 9) Analisis Kebijakan

Bisnis Bidang Personalia dan Sumberdaya Manusia, 10) Analisis Kebijakan Bisnis di Bidang Manajemen Sistem Informasi, dan 11) Monitoring dan Evaluasi Kebijakan Bisnis. *Pengantar antropologi pendidikan Indonesia* - Tarwotjo 1985

*Anthropological issues in Indonesian education.*

### **Perencanaan dan Pengembangan SDM** -

Abdurrozzaq Hasibuan 2021-12-09

Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini memberikan Informasi tentang ruang lingkup sumber daya manusia secara menyeluruh. Mudah-mudahan buku ini dapat bermanfaat meningkatkan pengetahuan dan memperluas cakrawala pendidik, mahasiswa dan masyarakat tentang ilmu Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Buku ini membahas tentang: Bab 1 Perubahan Sumber Daya Manusia Secara Alamiah Bab 2 Strategi Perencanaan Manajemen SDM Bab 3 Hubungan Individu Karyawan/ Organisasi Dan Retensinya Bab 4 Legalitas Equal Employment Opportunity (EEO) Bab 5 Mengelola Tenaga Kerja Secara Baik Bab 6 Kerja Dan Analisis Kerja Bab 7 Rekrutmen Melalui Pasar Tenaga Kerja Bab 8 Seleksi Sumber Daya Manusia Bab 9 Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bab 10 Karier Dan Pengembangan SDM Bab 11 Manajemen Kinerja Dan Penilaian Bab 12 Manfaat Manajemen Tenaga Kerja

### INOVASI MODEL PEMBELAJARAN

PENDIDIKAN AGAMA ISLAM Berbasis Multiple Intelligences System Bagi Siswa Sekolah Dasar -

Dr. Titin Nurhidayati, S.Ag., M.Pd. 2021-11-02

Buku bertajuk Inovasi Model Pembelajaran Pendidikan Agama Islam berbasis Multiple Intelligences System karya Titin Nurhidayati ini memberi gambaran tentang bagaimana cara mengintegrasikan berbagai kegiatan untuk menstimulasi kecerdasan majemuk peserta didik dalam pembelajaran PAI dan budi pekerti di sekolah dasar. Kecerdasan majemuk yang dimaksud mencakup kecerdasan logis matematis, bahasa, interpersonal, intrapersonal, kinestetik, visual-spasial, musikal, naturalis, dan eksistensial. Walaupun kecerdasan yang kesembilan (kecerdasan spiritual) masih dianggap sebagai kecerdasan yang bersifat hipotetis dalam pandangan Gardner, namun dalam buku ini penulis menunjukkan bukti-bukti empiris yang melegitimasi bahwa kecerdasan

tersebut dapat dimasukkan dalam multiple intelligences.

*INOVASI PERPUSTAKAAN SEBUAH TANTANGAN KUALITAS LAYANAN PUBLIK* - Haryanto, S.IPI 2019-03-27

Buku ini berisi gambaran perkembangan dunia perpustakaan saat ini dan bagaimana bisa survive di tengah arus globalisasi dan pesat perkembangan teknologi informasi. Selanjutnya diuraikan strategi dalam upaya mengantisipasi dengan berinovasi baru sesuai dengan kemampuannya guna meningkatkan layanan perpustakaan kepada masyarakat.

**Jurnal media inovasi** - 1996

**Inovasi Birokrasi** - Gogor Oko Nurharyoko et al 2020-04-01

Siapa bilang birokrat tidak kerja keras? Siapa bilang birokrat tidak rajin? Banyak birokrat harus berangkat dari rumahnya pukul 5 pagi, kemudian pulang setelah pukul 10 malam. Siapa bilang birokrat kita tidak produktif? Birokrat kita itu banyak yang produktif. Banyak sekali regulasi yang dihasilkan, hingga menumpuk jadi ratusan halaman laporan. Justru itulah masalahnya. Birokrat terus-menerus terjebak dalam kedisiplinan semu sistem birokrasi. Kedisiplinan itu tampak dalam jam kehadiran, serta dalam mengikuti prosedur dan membuat prosedur baru yang makin ketat. Kedisiplinan dalam membuat laporan bahkan hanya dilakukan untuk òmemuaskanÓ prosedur. Birokrat sering òdianiayaÓ oleh birokrasi yang dibuatnya sendiri. Birokrasi justru membuat kerja keras dan pengorbanan birokrat sering menjadi sia-sia. Karena itu, perlu upaya serius untuk mereformasi birokrasi. Tidak ada jalan lain bagi kita kecuali melakukan inovasi. Buku ini berupaya menyajikan rujukan teoretis, tips-tips berinovasi, dan contoh nyata upaya berinovasi di lingkungan birokrasi. Melalui inovasi, birokrat dapat bekerja dengan lebih mudah. Inovasi juga memudahkan masyarakat dalam menikmati hasil hebatnya.

**Inovasi dan Kinerja** - Rofiaty 2012-05-16

Dunia bisnis utamanya UKM menghadapi berbagai tantangan yang harus mampu diantisipasi agar keberlanjutan usaha bisa terjaga, di sisi lain perubahan lingkungan menuntut mereka untuk lebih waspada dalam merencanakan bisnisnya, harus terus mencari

informasi agar mampu mengelola pengetahuan untuk mewujudkan kreativitas dan inovasi yang akan mampu meningkatkan daya saing serta kinerja. Buku ini disusun oleh penulis untuk menambah khasanah ilmu yang berkaitan dengan inovasi dan kinerja serta knowledge sharing behaviour pada UKM. Tulisan ini mengintegrasikan model kausalitas antara lingkungan, perilaku berbagai pengetahuan, dan proses perencanaan strategik, terhadap inovasi.

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MENCIPTAKAN SDM BERKUALITAS)** - Dr. Rostini, S.E., M.M.

Buku ini membahas tentang : 1. Konsep Dasar Sumber Daya Manusia 2. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 3. Perencanaan Sumber Daya Manusia 4. Rekrutmen dan seleksi 5. Pengembangan Sumber Daya Manusia 6. Kepuasan kerja 7. Proses dan jalur pengembangan karier 8. Produktivitas kerja 9. Merancang sistem karier 10. Peran Pimpinan dan Teori Kepemimpinan dalam Sumber Daya Manusia

**Tantangan dan Inovasi Pendidikan di Era New Normal** - Maryani, S.Pd. Irma Fajarwati, M.Pd. Ade Risna Sari, S.H., M.Si. Siti Sarsah, S.Pd. Susanti, S.Pd.SD. Supriyadi, S.Pd. Masfaratna, S.Pd Idha Fitriani Noerul Sahimah, S.Pd. Fitroh Dina Wahidah, S.Pd.I. Drs. Suprpta, M. Si Nurhana, S.Pd., M.Pd. Iwan Setiawan, S.Pd. Noviana, S.Pd., M.Pd. Sri Mawar Kaeksi Sitti Zuhraeni Sofiyetti, SKM, M.Gizi. Nurhijrah, S.Pd., M.Pd. Didimus Jawe, S.Pd. SD. Yosi Oktaviani, S.Si 2022-11-20

tugas guru di sekoalah adalah mendidik dan mengajar peserta didik. pendidikan yang diberikan diharapkan bisa mengubah perilaku peserta didik ke arah yang lebih baik. pengajaran dan bimbingan yang diberikan akan memberikan pengetahuan dan ilmu bagi siswa di kelas. keberhasilan siswa adalah kebhahagiaan tersendiri bagi seorang guru. baik keberhasilan secara emosiaonal maupun dalam hal pengetahuan. tujuan dari pendidikan adalah tingkah laku ke arah yang lebih baik. dari yang tak tau apa-apa sampai mengerti banyak hal. makin tinggi pendidikan seseorang maka tingkah laku dan pengetahuannya akan tinggi juga. pengetahuan itu nanti akan menjadi modal ketika seorang siswa sudah beranjak dewasa dan bergaul dalam

kehidupan masyarakat.

*Aksara Presisi Membangun POLRI - Rajawali Pers* - IRJEN POL. DR. DEDI PRASETYO, M.HUM., M.SI., M.M.

Buku ini merupakan sejumlah tulisan yang mulanya terserak dalam bentuk artikel (jurnal), makalah, dan laporan riset ini, pelan-pelan dapat kami kumpulkan dan dibuhul dalam satu buku, seperti yang ada di tangan pembaca saat ini. Ide menerbitkan buku ini tidak terlepas dari semangat yang akan mewarnai Polri ke depan, yakni Polri yang Presisi. Sebagaimana yang telah digagas oleh Bapak Kapolri Jenderal Pol. Sigit Listyo Prabowo, konsep Presisi hadir melalui penekanan pada upaya pendekatan pemolisian yang Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan (yang disingkat menjadi Presisi). Pemolisian yang prediktif artinya mengedepankan kemampuan anggota Polri untuk memprediksikan situasi dan kondisi yang menjadi isu dan permasalahan serta potensi gangguan kamtibmas. Sementara itu, responsibilitas artinya mewujudkan anggota Polri yang cepat tanggap dan proaktif dalam memberikan pelayanan prima serta menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat. Adapun transparansi berkeadilan artinya mewujudkan Polri yang humanis, transparan, serta akuntabel dalam memberikan rasa keadilan dan kemudahan pengawasan oleh masyarakat. Berbagai tulisan di buku ini, yang dibagi menjadi tiga bagian yakni Bagian Prediktif, Bagian Responsibilitas, dan Bagian Transparansi Berkeadilan, secara garis besar mengandung tulisan-tulisan dengan semangat menghadirkan dan mewujudkan pemolisian yang prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan (Presisi). Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi khazanah keilmuan, khususnya untuk para pembaca di Indonesia.

**THE CORPORATE STARTUP Formula sukses perusahaan mapan mengembangkan ekosistem inovasi** - Tendayi Viki, Dan Toma, Esther Gons 2018-08-27

"Perusahaan besar harus berinovasi atau mati. Tinggal bagaimana caranya. Perusahaan perlu panduan; sebuah perjalanan yang bisa memulai proses perubahan organisasi mereka menjadi mesin inovasi. The Corporate Startup adalah panduan tersebut. Buku ini berisi metodologi yang sudah teruji—seperti penerapan prinsip



Lean Startup dan sebagainya—untuk membangun budaya inovasi." - Ben Yoskovitz, salah satu penulis Lean Analytics dan Mitra Pendiri Highland BETA. Teknologi dan perangkat lunak telah mengubah wajah bisnis, dan akan terus menciptakan semakin banyak perubahan yang dramatis. Jika jajaran pemimpin perusahaan sampai tak menyadari betapa perubahan-perubahan ini berdampak pada bisnisnya, mereka pasti sedang dalam penyangkalan yang sedemikian rupa. Pura-pura tidak melihat bukan lagi pilihan yang bisa diambil. Pimpinan perusahaan harus mulai merespons. Inovasi tidak lagi bisa dianggap sebagai kerja sampingan. Inovasi adalah cara untuk berbisnis di abad ke-21 dan merupakan penentu bagi pertumbuhan yang berkelanjutan. Kenyamanan dalam status quo memang bisa menjadi kelemahan. Jajaran pemimpin di perusahaan sukses bisa menjadi 'penyangkal perubahan iklim'. Maksudnya, mereka bisa melihat perubahan yang terjadi di dunia bisnis, tapi mereka menyangkal hal tersebut berpengaruh pada perusahaannya. Penyangkalan ini paling kuat ketika perusahaan mereka masih baik-baik saja. Kebanyakan perusahaan besar yang sukses, fokusnya adalah pada produk-produk utama yang memiliki pendapatan dan keuntungan tinggi. Jika saat ini perusahaan masih memperoleh keuntungan yang besar dari produk-produk yang ada, maka rasa puas diri dari kesuksesan tersebut bisa menimbulkan titik buta. Terlalu sederhana jika hanya menyarankan agar perusahaan-perusahaan tersebut bertindak layaknya startup. Perusahaan besar bukanlah startup, dan mereka tidak harus berkembang menjadi startup. Banyak perusahaan besar yang pernah bekerja sama dengan kami mengeluh, bahwa harapan agar mereka bertindak sebagai startup tidaklah realistis, mengingat pekerjaan sehari-hari mereka adalah menjalankan perusahaan yang sudah telanjur sukses dan berkeuntungan besar. Buku ini terdiri atas dua bagian. Bagian I menyajikan lima prinsip dasar yang bisa digunakan oleh perusahaan mapan untuk membangun ekosistem inovasinya. Bagian II membahas bagaimana ekosistem ini dihidupkan melalui praktik inovasi. Buku ini membahas tentang cara mengembangkan, mengelola, dan memelihara inovasi dalam lingkup perusahaan

yang mapan. Target utama buku ini adalah organisasi besar dan menengah, walaupun pengetahuan yang sama bisa berguna juga bagi perusahaan kecil dan startup. Jika Anda merasa memiliki ciri-ciri berikut ini, maka buku ini tepat untuk Anda baca.

**Manajemen Sumber Daya Manusia** - Ni Wayan Dian Irmayani, S.E., M.M. 2021-11-01  
Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia—bukan mesin—dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Buku ini menyajikan ulasan manajemen secara lengkap, ditujukan kepada siapa pun yang ingin mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia secara mendalam, meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia, Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Jabatan, Penarikan, Seleksi, Orientasi dan Penempatan Karyawan, Promosi, Mutasi dan Demosi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi dan Dinamika Konflik dalam Organisasi, serta Pengawasan Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia ini diterbitkan oleh Penerbit Deepublish dan tersedia juga dalam versi cetak.

**Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner** -

**Sinergi manajemen korporasi dalam penelitian dan pengembangan pertanian** - Indonesia. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian 2003

**Manajemen Sumberdaya Manusia** - Harsuko Riniwati 2016-12-01  
Aspek Sumberdaya Manusia sering diremehkan fungsi dan perannya dalam suatu organisasi. Keberadaannya dianggap beban karena hanya menimbulkan biaya saja bagi perusahaan dan organisasi. Faktor manusia dalam perusahaan sangat penting, karena maju tidaknya perusahaan tergantung dari kreatifitas manusianya. Perusahaan atau negara yang

memiliki sumberdaya alam (SDA) melimpah namun tidak mempunyai sumberdaya manusia (SDM) yang kreatif maka SDA bagaikan raksasa yang sedang tidur. Sebaliknya perusahaan atau negara yang memiliki SDA sedikit bahkan tidak memiliki SDA sekalipun, namun memiliki SDM yang sangat kreatif akan dapat berbuat banyak dan menghasilkan banyak manfaat. Oleh karena itu meningkatkan peran aktif yang kreatif dari SDM sangat penting. Kajian manajemen sumberdaya manusia adalah sangat kompleks karena berhubungan dengan banyak faktor. Inti dari MSDM adalah aktivitas SDM yang sangat kompleks dan dinamis. Manajemen Sumberdaya Manusia atau Human Resources Management (HRM) sebagai proses keterlibatan orang dalam pengelolaan organisasi. Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi. SDM yang bekerja dalam organisasi baik secara individu maupun berkelompok berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Departemen SDM dapat dianggap sebagai yang mengatur kebijakan saling terkait dengan pondasi ideologis, prosedur dan filosofis serta praktik yang berhubungan dengan manajemen SDM (French, 1997; Armstrong, 2006). Pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi yaitu sebagai aset yang berharga karena berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, mendorong banyak pihak ingin melakukan penelitian tentang SDM sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan. MSDM merujuk pada praktek dan kebijakan yang anda perlukan untuk menjalankan aspek orang dan personil dari jabatan manajemen meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan dan penilaian. Aktivitas pengembangan SDM salah satunya adalah kinerja dan motivasi. Betapa pentingnya variabel motivasi. Variable motivasi SDM yang mempengaruhi kinerja adalah sangat penting dan biasanya diremehkan oleh perusahaan. Sebagai contoh jika motivasi, peluang dan kemampuan seseorang diukur dengan skala data ordinal dan masing-masing menunjukkan score 5, maka kinerjanya sama dengan  $5 \times 5 \times 5 = 125$ . Apabila motivasi turun satu angka dikarenakan unsur organisasi dan secara individu tidak mampu memotivasi sendiri maka kinerja menjadi  $4 \times 5 \times 5 = 100$ . Turun satu angka saja dalam motivasi maka kinerjanya turun 25. Apalagi jika

dalam organisasi, terjadi saling membunuh motivasi misalnya menjadi 0 atau tidak ada motivasi sama sekali, maka berapapun tingginya peluang dan kemampuan maka kinerjanya menjadi nol. Oleh sebab itu organisasi atau sebuah perusahaan maupun masing-masing pegawai harus pintar dalam melakukan perbaikan dan lebih meningkatkan motivasi SDM agar kinerjanya bisa bertahan dan cenderung mengalami peningkatan. Beragam motivasi dapat dihasilkan dengan baik oleh organisasi ataupun perusahaan, bahkan motivasi untuk diri sendiri. Akan menjadi salah jika keberadaan departemen SDM hanya menjadi beban bagi perusahaan tanpa memberikan kontribusi apapun dalam usaha dan keuntungan perusahaan, karena kinerja itu adalah merupakan semua hasil yang dicapai oleh perusahaan termasuk penjualan dan keuntungan yang dihasilkan. Hal itu dikarenakan manajemen SDM sudah berubah tidak seperti yang dulu, SDM yang sekarang harus mengedepankan keseimbangan antara menjadi pendorong atau motivator yang berkelanjutan pada seorang tenaga kerja dan memberikan kontributor bagi perusahaan. Peran dari suatu Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri di era modern ini harus menjadi suatu kontributor strategis, sekaligus sebagai rekan kerja dengan manajer operasional, memanfaatkan waktu yang ada mempunyai administrasi yang terstruktur dan lebih efektif dalam pembiayaan.

#### *Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru TK dan SD Melalui Penelitian Tindakan Kelas - Itah Sensualita*

Buku yang berjudul "Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru TK dan SD Melalui Penelitian Tindakan Kelas : Kumpulan Artikel PTK" ini merupakan kumpulan dari 24 artikel PTK dengan judul yang berbeda-beda diantaranya berjudul Peningkatan Prestasi Belajar IPA Materi Perkembangbiakan Hewan Melalui Pendekatan Steam Metode Project Best Learning pada Peserta Didik Jenjang SD, Penggunaan Model Pembelajaran Kooperatif Teknik Jigsaw untuk Meningkatkan Hasil Belajar Materi Perkembangbiakan Makhluk Hidup pada Siswa Kelas 6, Penerapan Model Pembelajaran Make A Match Dalam Meningkatkan Kompetensi Belajar Peserta Didik Materi Alat Gerak Dan Fungsinya pada Hewan Dan Manusia di Kelas 5

SD, Metode Stad Untuk Meningkatkan Keaktifan dan Hasil Belajar IPA Siswa SD, Smart Digital Puzzle Media dalam Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar Perkembangbiakan Tumbuhan dan Hewan, Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Menggunakan Quizizz pada Siswa Sekolah Dasar, Model Pembelajaran Make A Match Untuk Meningkatkan Prestasi Belajaripa Materi Sifat Perambatan Bunyi Siswa Kelas IV di Masa Pandemi Covid 19, dan banyak lagi. Semoga buku ini dapat membantu mengatasi masalah yang dihadapi dalam kegiatan pembelajaran bagi guru sekolah dasar dan taman kanak-kanak.

### **PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI SECARA TERPADU -**

#### **Handbook Manajemen Sumberdaya**

**Manusia** - Michael Armstrong 2017-07-01  
Michael Armstrong adalah seorang lulusan kehormatan jurusan ekonomi dari London School of Economics, seorang mitra dari Chartered Institute of Personnel and Development, dan Anggota Institute of Management Consultancy. Buku ini ditulis berdasarkan pengalaman langsung Michael Armstrong sebagai praktisi bidang sumberdaya manusia, yang diawalinya pada industri perkerajaan, dengan spesialisasi di bidang hubungan industri, kemudian berlanjut ke industri perkerajaan dan makanan sebagai tenaga ahli khusus di bidang pengembangan karyawan.

**PERAN PIMPINAN PTKIS** - Dr. H. A. Rusdiana, MM 2021-12-12

Penelitian ini, dilatar belakangi oleh masalah yang paling krusial dalam kebijakan, yaitu pada tahap implementasi, karena selalu ada kesenjangan antara isi kebijakan dan lingkungan dimana kebijakan diimplementasikan. Masalah implementasi kebijakan kurikulum berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) di Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) yaitu: pertama Ketidak sesuaian antara Permendikbud Nomor 73 tahun 2013 dengan dokumen Kurikulum yang disusun PTKIS. Kedua, ketidak sesuaian antara Permendikbud Nomor 73 tahun 2013 dengan praktek pembelajaran yang dilaksanakan, dan ketiga, ouput yang dihasilkan oleh PTKIS. Peran pimpinan PTKIS menentukan besar kecilnya tingkat kesenjangan

tersebut. Oleh kerena itu, penelitian ini difokuskan pada peran dan kinerja pimpinan PTKIS. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji: langkah-langkah pimpinan PTKIS dalam implemetasi kurikulum berbasis KKNI, faktor-faktor yang memengaruhi implemetasi kurikulum Pendidikan Tinggi berbasis KKNI; dampak implemetasi kurikulum berbasis Kurikulum Berbasis KKNI. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara; observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; Peran delapan ketua program studi Pendidikan Agama Islam belum optimal memerankan fungsinya sebagai penentu arah, wakil juru bicara, komunikator, mediator, dan integrator. Implemenntasi kebijakan Kurikulum Pendidikan Tinggi Berbasis KKKI di delapan program studi Pendidikan Agama Islam, belum efektif, masih kurangnya sumber daya, waktu, etos kampus, dukungan pengetahuan, minat dan sikap profesional. Dampak pengetahuan belum memperlihatkan kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh kebijakan dengan apa yang dibutuhkan. Belum adanya kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh kebijakan dengan kemampuan organisasi pelaksana. Kesesuaian antara syarat yang diputuskan untuk memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program. Adapun dampak ouput perolehan rata-rata Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa masih rendah. Nilai akreditasi di delapan program studi program studi Pendidikan Agama Islam, masih rendah, belum mencapai kategori Unggul. Dengan demikian kinerja program studi belum akuntabel. Penelitian ini merokomendasikan; Pertama; perlu peningkatan wawasan pengetahuan, keahlian ketua program Studi. Kedua, Ketua Program Studi selalu melakukan komunikasi internal, maupun eksternal; Ketiga, penelitian ini, dapat dijadikan acuan bagi para peneliti-peneliti selanjutnya dalam rangka perbaikan kedepan, apabila metodologi dan temuan penelitian ini dinilai kredibel dan relevan, maka dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam meneliti kasus sejenis pada lembaga lainnya.

**Pengalaman Melembagakan Inovasi** - Hargo

Utomo 2020-12-19

Cerita tentang inovasi di Universitas Gadjah Mada (UGM) adalah cerita menarik tentang kerjasama triple helix yang berhasil. Sejak tahun 2012, UGM melalui anak perusahaannya PT Gama Multi Usaha Mandiri mendirikan cucu perusahaan yang diberi nama PT Swayasa Prakarsa. Perusahaan alat kesehatan tersebut memulai dengan mengadopsi hasil riset alat kesehatan dari salah seorang peneliti UGM. PT Swayasa Prakarsa mendapat pemandatan dari Direktorat Pengembangan Usaha dan Inkubasi (DPUI) untuk mendampingi peneliti berkontak dengan salah satu perusahaan farmasi nasional. Ditemukanlah model kerjasamanya. Perusahaan farmasi nasional tersebut akan mendistribusikan produknya, dan PT Swayasa Prakarsa bertugas menyiapkan produksinya. Dengan modal pinjaman yang diperolehnya, PT Swayasa mengerjakan tugas mendaftarkan produk dan mendampingi peneliti melengkapi dokumen mutu untuk keperluan registrasi. Tentu ini bukan hal mudah karena waktu itu belum sepenuhnya aturan-aturan terkait registrasi alat kesehatan tersedia. Sampai tahun-tahun tersebut, masih 97,2% alat kesehatan di Indonesia impor. Kebetulan alat kesehatan yang dihilirkan tersebut merupakan produk mahal dan high tech yang selalu didatangkan dari negara lain. Untung saja peneliti dapat bekerja sama dengan baik. Data yang belum tersedia, segera dilengkapi dengan timnya. Sampai kemudian nomor registrasi dapat diperoleh. Produk itu juga menjadi produk original buatan Indonesia yang pertama yang didistribusikan oleh perusahaan farmasi nasional terbesar milik pemerintah. Sukseskah perjalanannya? Tentu tidak semudah membalik tangan. Di masa-masa awal klinisi sebagai pengguna produk tidak percaya pada buatan Indonesia. Mereka masih lebih suka menggunakan produk impor dari negara lainnya, meskipun harus membayar mahal dengan data klinis yang menunjukkan bahwa produk luar tidak lebih baik atau superior dibanding karya anak Indonesia. Persoalan yang harus dikelola dalam skema kerjasama industri dengan perguruan tinggi serta pemerintah itu tidak berhenti di situ. Masalah di lapangan terkait katalog elektronik, standardisasi produk melalui SNI, ISO, upaya menembus pasar internasional, manajemen risiko, serta

pendampingan peneliti dan industri untuk penguatan Tridharma Perguruan Tinggi, pemanfaatan super tax deduction, kadang tidak seperti teori dan regulasi yang telah tersedia. Kisah dan pengalaman bagaimana merintis penghiliran produk sampai menjadikannya marketleaderserta sistem yang dibangun di UGM dituliskan dalam buku ini. Saat ini, dengan pengalaman produk pertama mereka telah berhasil membawa produk-produk lainnya membanjiri pasar nasional (dan segera berangkat ke pasar internasional). Cerita keberhasilan UGM adalah cerita keberhasilan kerja sama perguruan tinggi dan industri yang didukung penuh oleh pemerintah. Pemerintah tanpa kenal lelah telah menjadi perekat, katalisator, dan pembuat regulasi yang bijak untuk mengangkat karya-karya anak bangsa. Kemudian tiga serangkai itu pun meretas persoalan adopsi pasar bersama-sama, menyediakan peta jalan yang baik untuk mengembangkan peningkatan keberterimaan pasar atas produk-produk karya peneliti Indonesia, hingga menyediakan standar nasionalnya yang siap dirintis untuk menjadi standar internasional.

**INOVASI PENDIDIKAN DAN PRAKTIK PEMBELAJARAN KREATIF** - Moh. Muslih  
2021-04-14

Berkarya merupakan keniscayaan dan kebutuhan bagi seorang akademisi dan praktisi pendidikan. Dengan latar belakang yang berbeda, baik kepala sekolah, guru dan pemerhati pendidikan para penulis berusaha berperan dengan memberikan sumbangsih gagasan maupun inovasi pembelajaran melalui sebuah buku yang berjudul Inovasi Pendidikan dan Praktik Pembelajaran Kreatif ini. Buku ini menawarkan sebuah paradigma baru sebagai solusi atas paradigma lama yang belum bisa menjawab persoalan pendidikan. Tawaran gagasan yang ditulis ini adalah salah satu jawaban bahwa mahasiswa tidak hanya berada dalam ranah wacana saja, namun terjun dan terlibat dalam penyelesaian masalah pendidikan. Buku yang ada di hadapan pembaca ini, mengulas berbagai persoalan pendidikan dari model pendidikan humanis, praktik pembelajaran kreatif, pendidikan Islam dan budi pekerti, sampai inovasi pembelajaran masa pandemi Covid-19. Persoalan pendidikan yang



sangat kompleks, rumit, dan dinamis perlu direspon dengan cepat dan diselesaikan dengan baik. Masalah pendidikan tidak bisa dibiarkan begitu saja. Hal itu karena akan menyebabkan kerumitan dalam masalah pendidikan akan semakin pelik. Selamat membaca!

### **Manajemen Pendidikan Aplikasi, Strategi, dan Inovasi** - Jijen Musfah 2018-01-03

Buku ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan penulis dari beberapa tema dan sasaran penelitian. Cakupan kajiannya tidak hanya seputar permasalahan dalam lingkup pendidikan formal di tingkat sekolah dan madrasah, tetapi juga Perguruan Tinggi (PT). Selain itu, juga dikaji permasalahan di lingkup pendidikan nonformal, yaitu pesantren dan homeschooling. Harapannya, buku ini dapat membuka cakrawala pengetahuan tentang masalah-masalah pendidikan, khususnya bidang manajemen pendidikan. Secara khusus, buku ini diperuntukkan bagi: 1) Mahasiswa dan dosen S-1, S-2, dan S-3 pada matakuliah Manajemen Pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan; 2) Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3 pendidikan pada umumnya; 3) Penyelenggara dan pimpinan pendidikan di level dasar, menengah, dan tinggi; 4) Peneliti bidang kebijakan dan praksis pendidikan; 5) Pejabat pemerintah bidang pendidikan sebagai bahan pengambilan kebijakan Buku Persembahan Penerbit PrenadaMediaGroup

### **MSDM (Pendekatan Konseptual dan**

**Teoretis)** - Dr. Limgiani, M.Pd. 2022-05-19

Buku ini merupakan hasil pemikiran dari para praktisi dan akademisi yang dituangkan dalam bentuk buku kolaborasi. Diharapkan buku ini, dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi para pembaca khususnya pemahaman mengenai MSDM. Buku yang diberi judul MSDM (Pendekatan Konseptual dan Teoretis) membahas materi mengenai konsep maupun teori dalam MSDM secara lebih dalam yang disajikan dalam delapan belas bab.

*Human Capital. Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas Edisi Pertama* - Prof. Dr. H. Syaiful Sagala, S.Sos., M.Pd.

Buku yang ada di tangan pembaca ini dikembangkan dan diperluas dari buku karya penulis berjudul *Human Capital: Kepemimpinan Visioner dan Beberapa Kebijakan Pendidikan*

(dalam Seminar Nasional), memuat 8 (delapan) artikel yang sebelumnya merupakan makalah yang disajikan oleh penulis pada berbagai seminar nasional di berbagai tempat pada tahun 2012 diterbitkan Agustus 2013 oleh Penerbit Alfabeta, Bandung. Selanjutnya, buku human capital ini setelah melakukan kajian mendalam berbagai referensi didukung hasil-hasil penelitian yang relevan, maka diperluas merespons isu-isu terkini dalam upaya menyiapkan modal SDM melalui pendidikan, sehingga tidak menyerupai buku sebelumnya. Sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan human capital, penulis melakukan kajian lebih mendalam dan melakukan penyesuaian atas isu-isu terkini dalam menyiapkan modal SDM yang unggul dan berkarakter khususnya melalui pendidikan. Inti pembahasan dalam buku ini adalah isu-isu mengenai human capital, manajemen SDM, kepemimpinan, kebijakan, mutu pendidik, karier SDM, supervisi dan pengawasan, membangun karakter, dan yang berkaitan dengan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Niat yang tulus dan komitmen yang kuat oleh semua penentu kebijakan yang diberi amanah mengelola SDM dapat diyakini akan tersedia SDM Indonesia yang berkarakter unggul dan mulia. Untuk menegakkan komitmen menegakkan amanah secara utuh bagi setiap pemangku kebijakan pada semua level organisasi pemerintah maupun nonpemerintah tentu tidak mudah, karena dalam perjalanannya akan dihadapkan pada berbagai tantangan dan problematika yang mengitarinya. \*\*\*

Persembahan penerbit Kencana (PrenadaMedia)

### **Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0** - Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M 2020-12-01

Pemikiran dan praktek MSDM mengalami perkembangan mengikuti perkembangan pemikiran dan praktek di bidang dan ilmu manajemen. Pemikiran di bidang ilmu manajemen berkembang sangat pesat, bahkan termasuk salah satu bidang ilmu yang tercepat perubahannya. Saya teringat pada awal tahun 1990-an tepatnya pada tahun 1994 Brian L. Joiner dalam bukunya *The Fourth Generation Management-The New Business Consciousness: How the Evolution of Management and the Revolution in Quality are Converging, and What is Means for Business and the Nation* (McGraw-

Hill Education), menjelaskan secara detail perkembangan generasi pemikiran ilmu manajemen sebelumnya dan sekaligus memperkenalkan Generasi Keempat. Pemikiran utama dalam generasi ini adalah konsep Management by Process yang menggantikan generasi ketiga yaitu konsep Management by Result. Perubahan konsep ini merupakan perubahan paradigma manajemen dari yang bertumpu pada organisasi piramida menjadi organisasi horisontal. Tom Peters pada tahun 1992 dalam bukunya Liberation Management: Necessary Disorganization for the Nanosecond Nineties (Ballantine Books), yang memprediksi bahwa bentuk organisasi perusahaan pada awal Abad 21 cenderung melakukan de-organization menuju bentuk Banker Organization. Transformasi budaya organisasi dari nilai-nilai hubungan kerja yang bersifat 'atasan-bawahan' menjadi kemitraan yang setara dalam hubungan kerja. Perubahan dari functional teamwork menjadi role teamwork, dan perubahan konsep job description menjadi konsep job role. Namun hanya dalam kurun waktu 2 tahun tepatnya pada tahun 1996, Charles M. Savage memperkenalkan Generasi Kelima dalam pemikiran ilmu manajemen yang dipresentasikan dalam bukunya : " The 5th Generation Management -- Co-Creating Through Virtual Enterprising, Dynamic Teaming and Knowledge Networking. (Butterworth-Heilmann., Wildwoor, 1996). Pandangan Savage ini melengkapi dan melanjutkan pandangan Joiner yang intinya menjelaskan bahwa kompleksitas perubahan dalam era global menuntut setiap perusahaan (organisasi) melakukan integrasi (keterpaduan) dan jejaring (networking) dan merupakan prasyarat bagi terbangunnya multiple strategy alliances. Savage juga menekankan bahwa peningkatan daya saing organisasi perusahaan perlu memperhatikan kepentingan pelanggan, dalam arti pelanggan perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan (kebijakan) perusahaan yang kemudian dikenal dengan prinsip customer's customer. Selanjutnya, Peter Drucker menyebut bahwa persaingan yang sedang berlangsung dan diperkirakan terus berkelanjutan ke depan merupakan persaingan yang berbasis prinsip knowledge to knowledge competition. Dalam persaingan seperti ini maka yang sangat penting dikembangkan sebagai

kekuatan organisasi/perusahaan adalah how the brain learns best, bagaimana agar kemampuan otak para pekerja bisa dioptimalkan. Menurut Drucker, Selain kekuatan penguasaan ilmu pengetahuan yang dapat mendorong peningkatan daya saing juga yang terpenting adalah kecepatan (speed), bahkan beberapa kalangan (teoritis dan praktisi) memandang persaingan sekarang ini sebagai speed up competition. Dalam kondisi persaingan seperti ini maka kecepatan (speed) menjadi salah satu penentu utama untuk meraih tingkat daya saing (keunggulan) yg lebih tinggi. Terakhir saat menjelang memasuki Abad 21 konsep Ilmu Fisika dan bidang Matematika banyak berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen seperti Teori Quantum ( $E = m.C^2$ ), yang mengandalkan pada kecepatan untuk meningkatkan daya saing yang kemudian dikenal dengan Quantum Management, yang selanjutnya berkembang teori Quantum Leadership. Teori ini menawarkan 3 (tiga) kecepatan yang harus dimiliki oleh seseorang (pebisnis) untuk berhasil unggul, yaitu quick to see (cepat melihat peluang bisnis), quick to decide (cepat mengambil keputusan), dan quick to act (cepat bertindak). Kalau pada era sebelumnya bidang Psikologi banyak memberi kontribusi pada perkembangan ilmu manajemen terutama di bidang manajemen sumberdaya manusia seperti aspek motivasi, kemudian bidang Mathematical Programming pada fase berikutnya yang melahirkan Management Science. Maka terakhir ilmu manajemen banyak dipengaruhi oleh kemajuan teknologi khususnya Teknologi Informasi. Seiring dengan perkembangan ilmu manajemen, ilmu MSDM juga mengalami perkembangan pemikiran sejak sebelum revolusi Industri I hingga sekarang. Pada awalnya MSDM dikenal dengan Prepersonal Management. Pada era ini para pekerja dipandang tidak memiliki pengetahuan dan skill sehingga mereka bekerja atas instruksi manajer. Cara kerja para pekerja diibaratkan seperti cara kerja mesin (man-machine dengan on-off system), bekerja ketika dion dan berhenti ketika dioff. Mereka tidak dibedakan berdasarkan pengetahuan dan skill, semuanya dipandang sama sehingga penghargaan juga sama untuk semuanya. Periode berikutnya dikenali dengan Personal Management. Para

pemilik perusahaan dan manajer memandang bahwa para pekerja berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengetahuan dan skill mereka. Insentif dan penghargaan lainnya diberikan kepada pekerja sesuai dengan tingkat keterampilan mereka. Semakin tinggi keterampilan pekerja semakin besar pula upah yang mereka terima. Supaya system seperti ini bisa dilaksanakan dengan baik, perusahaan membentuk bagian personalia yang bertugas untuk menilai dan menetapkan tingkat keterampilan dan karakteristik lainnya para pekerja. Teori dan praktek penilaian keterampilan (kinerja) mulai berkembang dan diterapkan di berbagai perusahaan (industri). Pada tahun 1950-an mulai berkembang pemikiran tentang manajemen sumberdaya manusia, terutama ketika ilmu psikologi mengintrodusir variabel motivasi ke dalam ilmu manajemen. Bahwa kinerja pekerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) tetapi faktor motivasi ikut menjadi penentu kinerja pekerja, dan motivasi sangat terkait dengan sikap pribadi seseorang. Pada akhirnya berkembang konsep KSA (Knowledge, Skill and Attitude) sebagai penentu kinerja manusia. Pada era ini pemikiran tentang pentingnya manusia dikelola dengan baik semakin berkembang dan berbagai disiplin ilmu khususnya psikologi semakin besar pengaruhnya. Bahkan diyakini bahwa manusia tidak bisa disamakan dengan sumberdaya lainnya karena manusia menjadi faktor strategik dalam peningkatan daya saing perusahaan. Selanjutnya berkembang pemikiran tentang manajemen sumberdaya manusia strategik (Strategic Human Resources Management). Bahwa manusia dipandang bukan sebagai faktor produksi semata, tetapi lebih sebagai asset perusahaan yang harus dirawat, dikembangkan dan diberi penghargaan yang sesuai dengan derajat kemanusiaannya disamping faktor KSA. Para pekerja dipandang sebagai manusia yang memiliki selain KSA juga memiliki karsa dan kehendak yang perlu dilindungi dan dimanfaatkan untuk kepentingan pemajuan perusahaan. Pada era inilah banyak didiskusikan tentang human capital dan intellectual capital. Namun demikian, mencermati berbagai literatur maka ditemukan bahwa ada 2 Mazhab pemikiran Hubungan antara Human Capital dan

Intellectual Capital. Mazhab pertama memandang bahwa intellectual capital adalah unsur dari Human Capital, sementara mazhab lainnya menyatakan sebaliknya bahwa Human Capital adalah unsur dari Intellectual Capital. Mazhab pertama lebih jauh memperkenalkan beberapa unsur dari human capital antara lain Intellectual Capital (modal intelektual), Emotional Capital (modal emosional), Social capital (modal sosial), spiritual capital (modal spiritual), Adversity Capital (modal ketabahan), moral capital (modal moral), dan health capital (modal kesehatan). Ketika Peter Drucker memperkenalkan teorinya bahwa persaingan sekarang adalah persaingan yang berbasis knowledge to knowledge competition, dan yang paling penting strateginya adalah how the brain learnt best untuk memenangkan persaingan, seperti dijelaskan di atas, maka berkembanglah "brainware theory" dalam pemikiran MSDM. Berbagai organisasi dan perusahaan, terutama di Amerika Serikat, menerapkan teori ini dalam menata tugas-tugas karyawannya sesuai dengan tipe otaknya (ada manusia bertipe otak kiri yang lebih rasional, dan bertipe otak kanan yang lebih emosional). Perusahaan General Electric Motor di Amerika, dan beberapa perusahaan lainnya, berhasil meningkatkan produktivitasnya setelah seluruh karyawannya ditempatkan sesuai dengan tipe otaknya. Penerapan teori otak semakin berkembang di perusahaan setelah Ned Herrmann memperkenalkan "The Whole Brain Model". Model ini menyatakan bahwa tipe manusia tidak hanya bertipe otak kiri (rasional) dan bertipe otak kanan (emosional), tetapi terbagi atas 4 bagian yang berbeda, yaitu Tipe Otak Kiri Atas (logical, analytical, fact based, and quantitative), Tipe Otak Kiri Bawah (sequential, organized, detailed, and planned), Tipe Otak Kanan Atas (holistic, intuitive, integrating, and synthesizing), dan Tipe Otak Kanan Bawah (interpersonal, feeling based, kinesthetic, and emotional). Penugasan karyawan berdasarkan model ini di beberapa perusahaan di Amerika dan Eropa ternyata meningkatkan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Memasuki Abad 21 muncul pemikir-pemikir dari kalangan humanistic dan agamawan, termasuk cendekiawan Muslim yang sangat bersemangat memperkenalkan pemikiran yang bersandar pada nilai-nilai kemanusiaan dan





yang tergolong millennial, yaitu perubahan/pergeseran dari bentuk-bentuk kerja antara lain: bekerja dengan jam kerja tertentu menjadi bekerja kapan saja (work anytime), bekerja di kantor tertentu menjadi bekerja dimana saja (work anywhere), bekerja menggunakan peralatan kantor menjadi bekerja dengan menggunakan peralatan apa saja (use any device), bekerja fokus pada input menjadi bekerja fokus pada output, bekerja dalam jenjang karir tertentu menjadi bekerja dengan mengatur sendiri jenjang karirnya (create your own ladder), dsb. Skill (keterampilan) dalam bekerja terutama di industri mengalami perubahan yang mendasar. Skill yang harus dikuasai untuk bisa survive di era RI 4.0 antara lain: complex problem solving (36%), social skill (19%), process skill (18%), system skill (17%), cognitive abilities (15%), resource management skill (13%), technical skill (12%), physical abilities (4%). Persentase tersebut menggambarkan scale of skill demanded pada tahun 2020. Bisa dibayangkan betapa sedikit sekali permintaan skill yang bersifat physical abilities (otot) hanya sebesar 4%. Baru-baru ini Rhenald Kasali (video di Media sosial) mengemukakan beberapa kecerdasan baru yang diperlukan di era sekarang dan ke depan, khususnya setelah covid 19. Mengacu pada pandangan Jack Ma bahwa pada Tahun 2030-an 85% perdagangan dunia akan melalui e-commerce. Sejumlah psikolog dan pakar lainnya berpandangan bahwa menghadapi situasi tersebut ada 6 kecerdasan baru yang diperlukan, yaitu: technological intelligence, contextual intelligence, social and emotional intelligence, generative intelligence (kecerdasan menangkap peluang), explorative transformational intelligence (kecerdasan untuk mengeksplor kesempatan yang ada lalu melakukan transformasi), moral intelligence (kecerdasan menggunakan/ menyesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku). Semua kecerdasan tersebut akan efektif bila dilengkapi dengan integrity (dapat dipercaya) sebagai basis karakter. Disrupsi yang dijelaskan di atas akan mengubah secara mendasar (radical changing) paradigma pengelolaan sumberdaya manusia. Teori-teori yang berkaitan dengan MSDM juga mengalami perubahan yang mendasar dan terus berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi. Sulit diprediksi ke depan perkembangan teori-teori tersebut, tetapi yang pasti adalah perubahan terus akan terjadi. Sikap kita harus tepat bahwa kita tidak boleh digilas oleh perubahan, tapi kita yang harus menge ndalikan perubahan tersebut. Apa yang harus kita lakukan menghadapi situasi seperti itu bahwa terlebih dahulu kita yang harus berubah, tetapi perubahan itu harus dari dalam, transform from within. Al-Qur'an jauh sebelumnya sudah mengajarkan bahwa (Ar-Ra'ad: 11):

Artinya: "Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia". The last but not least, buku yang ditulis oleh Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM ini akan menambah hasanah pengetahuan kita di bidang MSDM. Semoga dengan membaca buku ini bukan hanya manambah pengetahuan kita, tetapi juga ketika kita ikhtiarkan sebagai bentuk melaksanakan perintah Allah untuk membaca (iqra') maka in syaa Allah akan memperoleh pula pahala di sisi Allah SWT, dan in syaa Allah pahala tersebut juga tercurah ke penulis buku ini Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM. Amin Ya Rabbal Alamiin.. Wallahu A'lam Bishshawab. Jakarta, 7 Juni 2020 Wassalam, Prof. Dr. Mansyur Ramly

**Administrasi Publik** - Zul Fadli 2022-09-27  
 Pemahaman Dan Pengertian Teori Administrasi, Administrasi Negara/Publik, Dimensi - Dimensi Administrasi Publik, Pergeseran Teori Administrasi Negara, Teori Governance, Teori Keagenan (Agency Theory), Teori Deliberasi, Teori Citizen Charter, Teori Postmodern, Teori Human Development Dan Teori Corporate Social Responsibility  
**MANAJEMEN PELATIHAN GURU SEKOLAH DASAR DALAM PENINGKATAN**

## **KOMPETENSI PROFESIONAL - ARVIAN YULI ARTHA 2022-03-19**

Pendidikan merupakan sebuah proses mencerdaskan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Selain itu, pendidikan dalam bentuk, jenis dan ragamnya sudah dilaksanakan sepanjang sejarah peradaban kehidupan manusia, namun pada kenyataannya, bahwa pendidikan belum mampu sepenuhnya merealisasikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan menjawab semua tantangan pada era digitalisasi sekarang ini. Buku ini di buat sebagai dasar pemahaman bagi masyarakat, terutama bagi masyarakat dalam dunia pendidikan. Pendidikan mengkaji mengenai aspek pembelajaran, lalu untuk mengkaji kompetensi profesional guru. Konsep-konsep pelatihan kompetensi guru bersifat dinamis dan mengikuti perkembangan zaman sehingga menarik perhatian siapa saja yang mengikuti dinamika pendidikan. Manfaat terbesar dari bidang pendidikan adalah mencerdaskan pembaca dalam menganalisis situasi pendidikan yang ada di sekitarnya.

### Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi - Robert Tua Siregar 2020-07-02

Buku ini mengulas tentang penguatan sumber daya manusia yang ada di organisasi/perusahaan. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia ini sangat penting di dalam peningkatan produktivitas karyawan dan mengatasi persoalan-persoalan di bidang sumber daya manusia. Buku ini berisi teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat digunakan oleh pengajar dan mahasiswa. Buku ini terdiri dari sepuluh bab, yaitu : Bab 1 : Pentingnya MSDM dalam Organisasi Bab 2 : Peranan MSDM dalam Organisasi Bab 3 : Perencanaan SDM dalam Organisasi Bab 4 : Penempatan SDM dalam Organisasi Bab 5 : Penilaian Kinerja Bab 6 : Pengembangan Karir Bab 7 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bab 8 : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bab 9 : Audit Sumberdaya Manusia Bab 10 : Sumber Daya Manusia Global

### INOVASI PENDIDIKAN: Melejitkan Potensi Teknologi dan Inovasi Pendidikan - Dr. H. Rusydi Ananda, M. Pd

Teknologi dan Inovasi Pendidikan ini sangat penting artinya bagi membantu mahasiswa dan

calon guru pendidikan islam, mahasiswa kependidikan islam, atau bagi para peminat kajian ilmuan inovasi pendidikan. Tujuan penulisan buku ini untuk dapat mempermudah penyediaan sumber belajar bagi kalangan mahasiswa pada berbagai jurusan Pendidikan Islam, baik pada STAIN, IAIN, UIN maupun STAIS sehingga mempermudah penguasaan materi pokok kajian ilmu inovasi pendidikan. Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, atau Jurusan Pendidikan Agama Islam, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, dan Jurusan Tadris diharapkan dapat menjadi kajian awal untuk mendalami konsep inovasi pendidikan sebagai bahagian intergral dari pendidikan sehingga terjadi profesionalitas calon guru. Lebih dari itu, dengan mempelajari ilmu inovasi pendidikan diharapkan terjadi peningkatan derajat profesionalisme sebagai guru yang menjadi ujung tombak dalam mencapai keberhasilan inovasi pendidikan di sekolah, madrasah dan pesantren. Penulis menyadari bahwa penulisan buku ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penyempurnaan buku inovasi Pendidikan akan dilakukan seiring dengan perkembangan dan respon dari para pembaca.

### *Manajemen Pembangunan Wilayah: Strategi dan Inovasi* - Erika Revida 2021-06-20

Buku ini merupakan simbol semangat intelektual dalam mengkaji ilmu manajemen yang terbit pada tahun 2021. Kontributor dari buku ini adalah para peneliti dan dosen dari berbagai kampus di Indonesia. Mereka memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Penulisan buku ini dilandasi atas pentingnya update penelitian terbaru tentang kajian Manajemen Pembangunan Wilayah: Strategi dan Inovasi yang menjadi isu dan problematika saat ini. Buku ini terdiri dari 11 artikel yang dimasukkan ke dalam 11 bab di dalam buku ini. Upaya penyusunan buku ini dilakukan untuk mendokumentasikan karya-karya yang dihasilkan para penulis sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca secara lebih luas *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1* - Ahmad Bairizki 2020-08-01

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan manajemen yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dikatakan

penting karena kegiatan ini mengacu pada serangkaian kebijakan, praktik dan berbagai sistem yang terdapat pada suatu organisasi (perusahaan) yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Oleh karenanya peran departemen SDM (Human Resource Department - HRD) dalam suatu perusahaan menjadi sangat vital, terlebih departemen ini harus dapat mencari solusi dari berbagai permasalahan yang terkait dengan para pekerja (karyawan) di dalamnya. Bukan hanya aspek tantangan yang datang dari luar organisasi, namun juga aspek internal yang harus dijaga agar tercipta kondisi kerja yang sehat, sehingga pada akhirnya tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai dengan baik. Buku ini menjelaskan materi ke HRD-an secara komprehensif kepada Pembaca, utamanya ditinjau dari aspek strategis perusahaan melalui pemberdayaan SDM yang berkompeten. Materi dalam buku ini disampaikan dari berbagai sisi perspektif, baik dari sisi perusahaan maupun para karyawan, sehingga menjadi sebuah kisi-kisi strategi yang aplikatif untuk diterapkan oleh masing-masing pihak. Selain itu, keistimewaan materi dalam buku ini juga tidak melulu hanya menjelaskan teori, namun juga menjelaskan berbagai teknik penting yang harus dikuasai oleh para praktisi HRD dan diketahui oleh para karyawan. Seperti halnya teknik menentukan jumlah karyawan yang ideal, proyeksi turnover karyawan, teknik dan strategi wawancara berbasis kompetensi, perangkat assesment center, penyusunan struktur dan skala upah, metode penilaian dan model pengukuran kinerja, serta masih banyak lagi berbagai kajian yang menarik di dalamnya. Berbagai materi komprehensif tersebut disajikan ke dalam 13 bab yang meliputi: Bab 1 - Peran Penting Manajemen SDM Bab 2 - Kompetensi Strategis dan Konsep Organisasi Pengetahuan Bab 3 - Perencanaan SDM Bab 4 - Strategi Rekrutmen Kandidat Terbaik Bab 5 - Seleksi dan Penentuan Kandidat Bab 6 - Manajemen Pelatihan Bab 7 - Pengembangan Karyawan Bab 8 - Pemberdayaan dan Pemeliharaan SDM Bab 9 - Manajemen Kinerja (Perspektif Penilaian dan Evaluasi) Bab 10 - Tinjauan Model Pengukuran Kinerja (Implementasi KPI Berbasis Balance Scorecard) Bab 11 - Manajemen Karier Bab 12 - Penghargaan SDM Melalui Kompensasi Bab 13 -

Strategi Menetapkan Tingkat Kompensasi Buku ini sangat direkomendasikan untuk dapat digunakan oleh para akademisi perguruan tinggi (dosen dan mahasiswa) pada Program Studi Manajemen, baik program Sarjana maupun Pasca Sarjana, khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategik). Selain itu, materi dalam buku ini juga dapat dijadikan referensi dan literasi bagi para praktisi SDM (HR), para karyawan, dan masyarakat umum yang ingin meningkatkan pengetahuannya di bidang MSDM.

#### Mitigasi Learning Loss Sebagai Dampak Pandemi Covid-19 - Sri Haryati 2022-05-16

Penutupan sekolah selama pandemi tentunya sangat berdampak dalam memengaruhi tingkat keberhasilan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Bahkan, hal yang paling ekstrim menunjukkan bahwa penutupan sekolah dapat menyebabkan kerusakan capaian hasil belajar yang tidak dapat diperbaiki. Hal tersebut sangatlah mungkin terjadi karena dengan adanya penutupan sekolah akan menyebabkan munculnya "learning loss". Pandemi yang berkelanjutan ini, berdampak pada semua sektor kehidupan manusia di seluruh penjuru dunia, tak terkecuali sektor pendidikan. Menurut Reimers, pandemi mengejutkan sistem pendidikan di sebagian besar negara di seluruh dunia dan membatasi kesempatan pendidikan bagi banyak siswa-siswanya di semua tingkatan. Data yang dipublikasikan oleh UNESCO dan United Nations menyebutkan bahwa terdapat 1,7 miliar siswa, 99% berasal dari negara berpenghasilan rendah dan menengah (termasuk Indonesia), mengalami gangguan pendidikan akibat pandemi. Oleh sebab itu, perlu dilakukan mitigasi learning loss sebagai upaya untuk mengurangi risiko dan dampak hilangnya capaian hasil belajar siswa karena terganggunya proses pembelajaran yang diakibatkan oleh pandemi. Ebook ini akan menjelaskan beberapa strategi bagi para pendidik untuk membantu menanggulangi learning loss: (1) Ajarkanlah materi-materi inti dengan metode spiral, (2) Tekankanlah isi pembelajaran yang merupakan prasyarat pembelajaran masa depan, (3) Ciptakanlah pembelajaran kilat untuk materi khusus, (4) Gunakanlah perencanaan yang fleksibel, (5) Fokuslah pada personal (pribadi individu siswa), dan (6) Laksanakanlah proses

pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik pembelajaran abad 21. Terakhir, proses pembelajaran berbasis riset perlu dilakukan guna menyatukan penguasaan teori dan juga praktis, sehingga siswa mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang diselidiki melalui kegiatan ilmiah. Berdasarkan hal tersebut, pembelajaran berbasis riset memberikan kesempatan kepada siswa untuk

menemukan, mengeksplorasi, dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan membangun koneksi intelektual dan praktis antara riset dan kegiatan pembelajaran mereka. Pembelajaran berbasis riset ini diharapkan mampu mengurangi dampak learning loss yang dialami oleh siswa selama pandemi.