



MANAJEMEN **SUMBER DAYA** **MANUSIA**

(Strategi Organisasi Modern)

Marto Silalahi
Sukarman Purba
I Ketut Edy Mulyana
Muhammad Taher Rambe
Abdurohlim



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(Strategi Organisasi Modern)

Kehadiran sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting karena karyawan sebagai sumber daya manusia juga berperan sebagai subjek dan objek kegiatan organisasi. Kemampuan organisasi mengelola sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk mendukung mencapai rencana kerja. Meningkatkan kemauan dan kemampuan pegawai bekerja sama, kerja tuntas dan kerja bertanggungjawab menjadi langkah operasional organisasi. Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan memperbaiki sesuai masukan adalah tahapan proses yang berlangsung dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan energi potensial dan kinetik untuk mempermudah, mempercepat selesainya program kerja organisasi.

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mnata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

- Bab 1 Manajemen Personalia, MSDM, dan *Human Capital*
- Bab 2 Kompetensi Profesional SDM
- Bab 3 Perencanaan SDM
- Bab 4 Seleksi SDM
- Bab 5 Orientasi dan Penempatan
- Bab 6 Pelatihan dan Pengembangan SDM
- Bab 7 Retensi dan Separasi
- Bab 8 MSDM Bisnis *Start Up*
- Bab 9 Tren *Work Life Balance*
- Bab 10 Tantangan SDM di Era VUCA

**MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA
(STRATEGI ORGANISASI MODERN)**

Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.

Dr. Sukarman Purba, S.T., M.Pd.

I Ketut Edy Mulyana, S.Pd., S.S., M.M.

Muhammad Taher Rambe, S.E., M.M.

Dr. Abdurohim, S.E., M.M.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STRATEGI ORGANISASI MODERN)

Penulis : Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si. | Dr.
Sukarman Purba, S.T., M.Pd. | I Ketut
Edy Mulyana, S.Pd., S.S., M.M. |
Muhammad Taher Rambe, S.E.,
M.M. | Dr. Abdurohim, S.E., M.M.

Editor : Dr. Fachrurazi, S.Ag., M.M.

Proofreader : Debi Eka Putri, S.E., M.M.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Rizki Rose Mardiana

ISBN : 978-623-487-598-0

ISBN : EC00202306740

Diterbitkan oleh: **EUREKA MEDIA AKSARA,
DESEMBER 2022
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021**

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan
Bojongsari Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian
atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan
dengan cara apapun, termasuk memfotokopi,
merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa
seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami ucapkan kehadirat ALLAH SWT, berkat rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Organisasi Modern).

Pembahasan dalam buku ini meliputi Manajemen Personalia, MSDM, dan *Human Capital*, Kompetensi Profesional SDM, Perencanaan SDM, Seleksi SDM, Orientasi dan Penempatan, Pelatihan dan Pengembangan SDM, Retensi dan Separasi, MSDM Bisnis *Start Up*, Tren *Work Life Balance* dan Tantangan SDM di Era VUCA.

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Organisasi Modern) ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Organisasi Modern).

Penulis merasa bahwa Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Organisasi Modern) ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih bagi keputakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Penulis, Desember 2022

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
KATA BIJAK	xi
BAB 1 MANAJEMEN PERSONALIA, SDM DAN HUMAN CAPITAL	1
A. Pendahuluan	1
B. Konsep Manajemen Personalia, MSDM dan <i>Human Capital</i>	3
C. Dinamika Manajemen Personalia, MSDM dan <i>Human Capital</i>	8
D. Manfaat dan Kegunaan Manajemen Personalia, MSDM dan <i>Human Capital</i>	12
BAB 2 KOMPETENSI PROFESIONAL SDM	19
A. Pendahuluan	19
B. Konsep Kompetensi Profesional SDM	23
C. Dinamika Kompetensi Profesional SDM	26
D. Manfaat Kompetensi Profesional SDM	30
BAB 3 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	36
A. Pendahuluan	36
B. Hakikat Perencanaan Sumber Daya Manusia	38

	C. Tujuan dan Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia	44
	D. Proses dan Keberhasilan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia	48
	E. Kendala dan Tantangan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia	50
BAB 4	SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA.....	57
	A. Pendahuluan	57
	B. Pengertian dan Pentingnya Dilakukan Seleksi Sumber Daya Manusia	58
	C. Tujuan dan Manfaat Seleksi Sumber Daya Manusia	62
	D. Persyaratan dan Proses dalam Melakukan Seleksi Sumber Daya Manusia	66
	E. Langkah-langkah dan Metode Melakukan Seleksi Sumber Daya Manusia	70
	F. Tantangan atau Kendala dalam Melaksanakan Seleksi Sumber Daya Manusia	74
BAB 5	ORIENTASI DAN PENEMPATAN.....	79
	A. Pendahuluan	79
	B. Orientasi	81
	C. Penempatan.....	96
BAB 6	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM.....	102
	A. Pendahuluan	102

	B. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	105
	C. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	107
	D. Tahap-Tahap Pelatihan	113
	E. Metode Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	118
BAB 7	RETENSI DAN SEPARASI	124
	A. Pendahuluan	124
	B. Kegiatan Retensi pada Perusahaan, Memegang Peran Penting Bagi Kelangsungan Usaha.....	129
	C. Memilih Program Retensi Sesuai dengan Era Society 5.0.....	132
	D. Separasi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan.....	134
	E. Pengendalian Separasi Sumber Daya Manusia untuk Optimalisasi Kinerja Perusahaan.....	136
BAB 8	MSDM BISNIS START UP	139
	A. Pendahuluan.....	139
	B. <i>Bisnis Start Up</i>	140
	C. Peluang <i>Bisnis Start Up</i>	151
	D. Faktor yang Mempengaruhi Kesuksesan <i>Bisnis Start Up</i>	152
	E. Strategi Manajemen SDM dalam <i>Start Up</i>	157
BAB 9	TREN WORK LIFE BALANCE	161
	A. Pendahuluan.....	161
	B. <i>Quality of Work-Life</i>	163
	C. Pengertian <i>Tren Work Life Balance</i>	173

D. Pentingnya <i>Work Life Balance</i>	176
E. Cara Mencapai <i>Work Life Balance</i>	183
BAB 10 TANTANGAN SUMBER DAYA	
 MANUSIA PADA ERA VUCA.....	190
A. Pendahuluan	190
B. VUCA Menjamin Keberlangsungan Usaha	197
C. Kebutuhan Perusahaan yang Diperlukan dalam Menghadapi VUCA	200
D. <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Sumber Daya Manusia yang Dimiliki untuk Dikembangkan.....	203
E. Model Kepemimpinan yang Dibutuhkan dalam Menghadapi VUCA	205
DAFTAR PUSTAKA	211
TENTANG PENULIS	238
TENTANG EDITOR.....	244

DAFTAR GAMBAR

Gambar 7. 1	Pengaruh HRM pada Lanskap Bisnis	126
Gambar 7. 2	Manajemen Pengetahuan pada Human Capital	130
Gambar 7. 3	Penanganan Human Capital Perusahaan.....	137
Gambar 8. 1	Tujuh Tuas Penskalaan Start Up.....	142
Gambar 10. 1	Human Resource dalam Strategi Perusahaan.....	192
Gambar 10. 2	Keberhasilan Perusahaan dipengaruhi perilaku SDM.....	196
Gambar 10. 3	Pengembangan Kompetensi Inti	199
Gambar 10. 4	VUCA mempengaruhi terhadap Manajemen Risiko	204

DAFTAR TABEL

Tabel 10. 1 Respon Risiko terhadap VUCA	209
---	-----

KATA BIJAK

Manajemen adalah keefektifan dalam menaiki tangga kesuksesan; Kepemimpinan menentukan apakah tangga tersebut bersandar pada tembok yang kokoh. **Stephen Covey**

Definisi manajemen yang konvensional adalah menyelesaikan pekerjaan melalui sumber daya manusia, tetapi sejatinya manajemen itu membangun sumber daya manusia melalui pekerjaan. _ **Agha Hasan Abedi**



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(STRATEGI ORGANISASI MODERN)**

Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.

Dr. Sukarman Purba, S.T., M.Pd.

I Ketut Edy Mulyana, S.Pd., S.S., M.M.

Muhammad Taher Rambe, S.E., M.M.

Dr. Abdurohim, S.E., M.M.



BAB

1

MANAJEMEN PERSONALIA, SDM DAN *HUMAN CAPITAL*

A. Pendahuluan

Kehadiran sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting karena karyawan sebagai sumber daya manusia juga berperan sebagai subjek dan objek kegiatan organisasi. Kemampuan organisasi mengelola sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk mendukung mencapai rencana kerja. Meningkatkan kemauan dan kemampuan pegawai bekerja sama, kerja tuntas dan kerja bertanggung-jawab menjadi langkah operasional organisasi. Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan memperbaiki sesuai masukan adalah tahapan proses yang berlangsung dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan energi potensial dan kinetik untuk mempermudah, mempercepat selesainya program kerja organisasi. Ilmu pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan teknis lainnya adalah modal besar yang harus dimiliki pegawai untuk bekerja maksimal. Disamping modal itu, pegawai juga

BAB 2

KOMPETENSI PROFESIONAL SDM

A. Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia menjadi modal besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai salah satu sumber daya maka sumber daya manusia diharapkan dapat mempercepat dan mempermudah kegiatan dan program yang telah direncanakan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang kinetik dan potensial dalam gerak dinamika dan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya manusia memiliki energi besar sehingga tenaga, pemikiran dan perasaannya memberikan sumbangan besar dalam penguatan visi dan misi organisasi. Kemampuan dan kemauan yang dimiliki sumber daya manusia bersumber dari lingkungan internal dan eksternal manusia itu sendiri. Hubungan harmonis dan sinergis manusia dengan manusia memberikan warna tersendiri dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Manusia yang memiliki latar belakang yang sama akan memiliki persamaan dan persaudaraan tersendiri bila dikaitkan dalam dunia pekerjaan.

BAB 3

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Perencanaan merupakan fungsi pertama dalam manajemen yang memiliki peranan yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Perencanaan harus disusun dengan baik apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melakukannya. Perencanaan dalam suatu organisasi merupakan pedoman atau pemandu (*guide*) terhadap aktivitas atau kegiatan dalam organisasi yang harus dipedomani untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi, banyak hal yang harus direncanakan agar organisasi tersebut dapat mengikuti perubahan dan memiliki kinerja yang baik. Dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi sumber daya manusia merupakan penentu dalam keberlangsungan organisasi sehingga harus dapat direncanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dan merupakan investasi sangat berharga dalam suatu organisasi. Peran sumber daya

BAB

4

SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki posisi yang sangat strategis dan merupakan investasi dalam meningkatkan kemajuan suatu organisasi untuk mampu bersaing, meraih keunggulan dan mendukung kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Artinya, sumber daya manusia merupakan faktor sentral yang berperan sebagai penggerak dalam menentukan kemajuan dan keberlangsungan suatu organisasi agar tetap eksis dan memenuhi kebutuhan tuntutan organisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama bagi organisasi jika dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya, seperti teknologi, modal, bahan baku karena manusia dapat mengendalikan faktor lainnya (Hariandja, 2007). Pernyataan ini mengisyaratkan bahwa sumber daya manusia akan dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi bidang kerja atau jabatan

BAB

5

ORIENTASI DAN PENEMPATAN

A. Pendahuluan

Dalam suatu instansi, perusahaan, organisasi, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia. Agar dapat mendukung tercapainya tujuan dari suatu organisasi perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu maupun seni dalam mengarahkan maupun mengatur sumber daya manusia supaya tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Efektif dapat diartikan sebagai tujuan dapat tercapai jika sesuai dengan perencanaan yang telah disusun dengan baik. Efisien dapat diartikan sebagai tujuan organisasi dapat tercapai jika tugas dapat dilakukan dengan benar, terorganisis, dan sesuatu dengan target waktu yang sudah ditetapkan (Montolalu, Kawet and Nelwan, 2016).

Tujuan organisasi dapat tercapai jika menempatkan sumber daya manusia dengan tepat, seperti istilah dari *“the right man on the right place”*. Oleh karenanya dalam bab ini dibahas mengenai

BAB 6

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

A. Pendahuluan

Kinerja suatu organisasi dapat berjalan dengan baik ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan mempunyai kompetensi di bidang pekerjaannya mampu menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Organisasi yang sukses bergantung dari kualitas sumber daya yang ada di organisasi itu sendiri. Sumber daya yang utama adalah sumber daya manusia. Kesuksesan organisasi yang dimaksud adalah pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa kinerja dari pegawainya yang meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat di dalam suatu organisasi merupakan suatu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang ada. Tujuan dari organisasi dapat diwujudkan dengan lebih mudah dengan adanya pengembangan sumber daya manusia ini. Sumber daya yang berkualitas dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan di organisasi tersebut. Oleh karenanya,

BAB 7 | RETENSI DAN SEPARASI

A. Pendahuluan

Retensi sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh perusahaan (Bambang and Abdurohim, 2022), karena perusahaan sangat membutuhkan tenaga terampil dalam rangka mengembangkan dan menumbuhkan perusahaan sesuai dengan target yang ditetapkan dalam rencana bisnis (Abdurohim, 2021). Langkah aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk menangani retensi perlu dukungan dari semua pihak yang memiliki kewenangan untuk melakukan upaya kegiatan retensi, sebab bila retensi ini tidak diselenggarakan dengan baik, maka berdampak pada jalannya perusahaan selanjutnya.

Mendapatkan sumber daya manusia yang terampil memerlukan waktu untuk mendidik serta pelatihannya apalagi pegawai baru yang diterima oleh perusahaan sebagai pegawai *Fresh Graduate* belum memiliki pengalaman memadai ataupun kandidat yang berasal dari perusahaan lain (Van

BAB

8

MSDM BISNIS *START UP*

A. Pendahuluan

Istilah *Start Up* sering terdengar dalam perbincangan para komunitas bisnis digital dalam beberapa tahun terakhir ini. Perusahaan *Start Up* semakin lama semakin populer seiring dengan kemajuan teknologi di tengah masyarakat (Idealab, 2021). Sebuah studi menyebutkan bahwa pengembangan ekosistem bisnis rintisan berbasis teknologi ini (*Start Up*) di Indonesia membutuhkan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan mumpuni. Apalagi Indonesia dinilai cukup lambat dalam pengembangan dan menangkap potensi pertumbuhan *Start Up* yang diharapkan menjadi tulang punggung ekonomi masa depan (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2018).

Dalam menumbuhkan suatu bisnis, apalagi bisnis *Start Up*, salah satu hal yang paling sering dilupakan adalah manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena banyak manajer perusahaan yang berpikir bahwa manajemen

BAB 9

TREN WORK LIFE BALANCE

A. Pendahuluan

Di tengah era globalisasi yang bergulir saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin hari semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan bersaing untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan menggunakan seminimal mungkin sumber daya, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, kontribusi sumber daya yang paling dominan itu adalah sumber daya manusia (Pangemanan, Pio and Tumbel, 2017).

Sumber daya manusia di perusahaan dianggap sebagai salah satu faktor yang menentukan akan ke arah mana tujuan dari suatu perusahaan. Sehingga dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Salah satu elemen kunci keberhasilan suatu organisasi yaitu mengenai pengelolaan sumber daya yang baik serta profesional. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim. (2021a). Bab 2: Menjaga Sustainable Business Dalam Memasuki Era New Normal. In *Books.Google.Com*.
<https://isbn.perpusnas.go.id/Account/SearchBuku?searchTxt=978-623-6995-21-1&searchCat=ISBN>
- Abdurohim. (2021b). *Bab 6: Perencanaan Dan Strategi* (D. U. Sutiksno & D. Ratna, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Zahir Publishing.
<https://www.google.com/search?tbm=bks&q=knowlwdge+management>
- Abdurohim. (2021c). *Bab 8: Strategi Branding Untuk Penguasaan Pelanggan Potensial* (U. Sutiksno & R. Dewi, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Zahir Publishing.
<https://www.google.com/search?tbm=bks&q=knowlwdge+management>
- Abdurohim. (2021d). *Bab 9 Devolusi Sumber Daya Manusia Di Era Digital* (Vol. 1).
<https://isbn.perpusnas.go.id/Account/SearchBuku?searchTxt=9786236995365&searchCat=ISBN>
- Abdurohim. (2021e). *Bab 10: Bisnis Dan Perlindungan Konsumen* (E. Kurniawati & L. S. Indarto, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Insiana.
<http://insaniapublishing.com>
- Abdurohim. (2021f). *BAB 9: Kesehatan Lingkungan Industri* (I. Irayanti & N. Yudaningsih, Eds.; 1st

ed., Vol. 1). INSANIA.
<http://insaniapublishing.com>

Abdurohim. (2021g). *Bab 12: Analisa Kinerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN)* (P. N. B. Malau & E. Sudarmanto, Eds.; 1st ed., Vol. 1). INSANIA.
<http://insaniapublishing.com>

Abdurohim. (2021). *Bab 14: Penerapan Strategi Agility Dalam Kebijakan Peme Rintah Pada Masa Pandemi Covid-19* (S. Mardiana & K. Moh, Eds.; 1st ed., Vol. 1). <http://insaniapublishing.com>

Abdurohim. (2022a). *Bab 15: Analisis Sensitivitas-Pengambilan Keputusan Investasi* (Suwandi, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Media Sains Indonesia.
<https://www.google.com/search?tbm=bks&q=knowledge+management>

Abdurohim. (2022b). Business Planning Models And Strategies To Achieve Optimal RESULTS. *Osf.Oi*.

Abdurohim. (2022c). *Bab 5: Perencanaan Daerah Dan Anggaran Kerja*. eurekamediaaksara@gmail.com

Abdurohim, A., Nururly, S., Nurfauzi, Y., Sutaguna, I. N. T., & Resdiansyah, R. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 3027-3035.

Abdurohim, Santi, N., Yogi, N., I, N. T. S., & Resdiansyah. (2022). Analysis Of The Effect Of

Work Discipline And Technical Training On Employee Performance Of The Secretariat Office Of The Financial Transaction Reports And Analysis Center (PPATK). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 1–9. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Alan. (2018). “Tantangan Sumber Daya Manusia Saat Ini dan Masa Depan”. <https://feb.ugm.ac.id/id/berita/2464-tantangan-sumber-daya-manusia-saat-ini-dan-masa-depan> Diakses 24 September 2022.

Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFU UGM.

Andrew (2022) *Pengertian Bisnis Startup: Karakteristik, Peluang, Tips dan Contoh*, 24 September 2022. Available at: <https://www.gramedia.com/best-seller/bisnis-startup/> (Accessed: 10 October 2022).

Angelia, I. N. and Soeharto, T. N. E. D. (2020) ‘Quality of work life di era 5.0: Tinjauan Literatur’, *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*, pp. 116–129. Available at: <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/ProsidingPsikologi/article/view/1363>.

Apriliana, S. D. and Nawangsari, E. R. (2021) ‘Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(SDM) Berbasis Kompetensi', *Forum Ekonomi*, 23(4), pp. 804–812.

Arsyad, A. (2019). 'Perencanaan Sumber Daya Manusia'. Tersedia [online]. http://asnunmanajemenblog.blogspot.com/2019/01/makalah-perencanaan-sumber-daya-manusia_25.html Diakses, 25 Januari 2019.

Ayu, I. (2015), "Seleksi SDM: Definisi, Tujuan, Metode, Proses, Kendala, dan Faktor yang dipertimbangkan dalam Proses Seleksi". Tersedia [online]. <https://irrineayu.wordpress.com/2015/03/25/seleksi-sdm-definisi-tujuan-metode-proses-kendala-dan-faktor-yang-dipertimbangkan-dalam-proses-seleksi/> Diakses 25 September 2022.

Bambang, P., and Abdurohim. (2022). The Effect Of Professional Competence, Motivation, And Discipline Of Work On Teacher Performance In High School Abpura District, Jayapura City. *OSF.IO*, 1–22.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Baran, B. E., & Woznyj, H. M. (2021). Managing VUCA: The human dynamics of agility. *Organizational Dynamics*, 50(2), 100787. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100787>

- Bulla, D N and Scott, P M (1994) Manpower requirements forecasting: a case example, in (eds) D Ward, T P Bechet and R Tripp, Human Resource Forecasting and Modeling, The Human Resource Planning Society, New York.
- Busro, M. Dr. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitriana, N., Lie, D., ... & Purba, B. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Chroust, G., Evans, S., Jackson, M. C., & Stohr, E. A. (2018). *Flexible Systems Management*. <http://www.springer.com/series/10780>
- Daft, R. L. (2010). Era Baru Manajemen. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat
- Darsono. (2011). Kepemimpinan Transformasional. *Beranda*.
- De Hoyos, M., and Green, A. (2011). Recruitment and retention issues in rural labour markets. *Journal of Rural Studies*, 27(2), 171-180. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2010.12.003>
- Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh). Jakarta Barat: Indeks.
- Desyinta, D. *et al.* (2019) 'Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar', *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 1-13. doi: 10.37403/maker.v5i1.103.

Dohtani, A., & Matsuyama, J. (2023). A business-cycle model connecting heterogeneous micro investment behaviors with macro dynamics. *Communications in Nonlinear Science and Numerical Simulation*, 117, 106903. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2022.106903>

Dona, I. C. S. (2020). *Analysis of the impact of digital banking on customer retention: the case study pf Lloyds Bank PLC*. ethos.bl.uk. <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.835477>

Entrepreneur, J. (2022) *7 Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM Bagi Perusahaan*, 2022. Available at: <https://www.jurnal.id/id/blog/jenis-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-bagi-perusahaan/>.

Ervina (2019) *Pentingnya Melakukan Masa Orientasi Karyawan Baru, 02 Agustus 2019*. Available at: <https://www.talenta.co/blog/cerita-talenta/orientasi-karyawan-baru/> (Accessed: 10 October 2022).

Farnham, D. (2006). *Examiner's Report* (May). CIPD Co., UK.

- Farr, L. T. (2021). VUCA Environment Creates Opportunities for Dietetics Innovations. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 121(5), 817–820.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jand.2021.03.003>
- Febrianty, F. et al. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Fowosire, R. A., Elijah, O., & Fowosire, R. (2017). Technopreneurship: A View of Technology, Innovations and Entrepreneurship. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc*, 17(7).
- Fridgeirsson, T. V., Ingason, H. T., Jonasson, H. I., & Kristjansdottir, B. H. (2021). The VUCALity of projects: A new approach to assess a project risk in a complex world. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13073808>
- Fromknecht, C., Velicanu, D., & Yakoubov, S. (2014). *A Decentralized Public Key Infrastructure with Identity Retention*.
- Ganapathi, I. M. D. (2016) 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bio Farma Persero)', *Ecodemica*, IV(1), pp. 125–135. doi: <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>.
- Gao, Y., Feng, Z., & Zhang, S. (2021). Managing supply chain resilience in the era of VUCA. *Frontiers of*

Engineering Management, 8(3).
<https://doi.org/10.1007/s42524-021-0164-2>

- Garaika, G., dan Margahana, H. (2019). 'Peran seleksi (selection) tenaga kerja yang tepat terhadap tercapainya tujuan organisasi. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(2), 133-141.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnely, J. H. (1997) *Organisasi dan Manajemen* Edisi Keempat. Alih bahasa : Djoerban Wahid, SH. Jakarta: Erlangga.
- Hameed, Z., Hashemi, S., Ipsen, H. H., & Træholt, C. (2021). A business-oriented approach for battery energy storage placement in power systems. *Applied Energy*, 298, 117186. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117186>
- Handoko, T. H. (1992). *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2003) *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan peningkatan. Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo.
- Hartini *et al.* (2021) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: Dasar-Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Hertelendy, A. J., McNulty, E., Mitchell, C., Gutberg, J., Lassar, W., Durneva, P., & Rapp, D. (2021). Crisis leadership: The new imperative for MBA curricula. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 100534. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100534>
- Holbeche, L. (2009). Global HRM. *Aligning Human Resources and Business Strategy*, 381–404. <https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-8017-2.00014-0>
- Horney, N., Pasmore, B., & O’Shea, T. (2010). Leadership agility: A business imperative for a VUCA world. *Human Resource Planning*.
- Huang, W., Gu, X., Lin, L., Alharthi, M., & Usman, M. (2022). Do financial inclusion and income inequality matter for human capital? Evidence from sub-Saharan economies. *Borsa Istanbul Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bir.2022.09.002>
- Hussen, R. R. (2020) *Pentingnya Manajemen SDM dalam Bisnis Startup, 2020*. Available at: <https://campusdigital.id/artikel/pentingnya->

manajemen-sdm-dalam-bisnis-startup?ref=farisfanani (Accessed: 9 October 2022).

Idealab, U. (2021) *Kenali Ciri-Ciri Perusahaan Startup dan Kunci Sukses Membangunnya*, 21 September 2021. Available at: <https://umgidealab.id/kenali-ciri-ciri-perusahaan-startup-dan-kunci-sukses-membangunnya/> (Accessed: 10 October 2022).

IGI Global, & Information Resources Management Association. (2012). *Human resources management : concepts, methodologies, tools, and applications*. IGI Global (701 E. Chocolate Avenue, Hershey, Pennsylvania, 17033, USA).

Indira, S. R. I. (2018). *BNI Digital Banking: Solusi Transformasi Perbankan Berbasis Digital*. etd.repository.ugm.ac.id.
http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/158222

Irzal, M., Saerang, I. and Jopie, R. J. (2017) 'Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikawanua.Com', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), pp. 1132-1141.

Jahanger, A., Usman, M., Murshed, M., Mahmood, H., & Balsalobre-Lorente, D. (2022). The linkages between natural resources, human capital, globalization, economic growth, financial development, and ecological footprint: The

moderating role of technological innovations. *Resources Policy*, 76, 102569. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.resoupol.2022.102569>

Jaya, M. A., Ferdiana, R. and Fauziati, S. (2017) 'Analisis Faktor Keberhasilan SDM Startup yang Ada di Yogyakarta', *Prosiding SNATIF*, 04, pp. 175-179. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/172902-ID-analisis-faktor-keberhasilan-sdm-startup.pdf>.

Jing, F. F., Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2020). Leadership Variables and Business Performance: Mediating and Interaction Effects. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. <https://doi.org/10.1177/1548051818824532>

Karalis Noel, T., & Finocchio, B. (2022). Using theories of human, social, structural, and positive psychological capital to explore the attrition of former public school practitioners. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 100112. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100112>

Karnasih, T., Nursetiawati, S., & Mahdiyah, M. (2020). Hubungan Kompetensi Profesional Widyaiswara dan Prestasi Belajar Guru Terhadap Hasil Uji Sertifikasi Kompetensi Guru Keahlian Ganda. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(5).

<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i5.1120>

Kasmir, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, K. (2018) *Pengembangan Start-up Butuh SDM Mumpuni, 09 Agustus 2018*. Available at: https://www.kominfo.go.id/content/detail/13831/pengembangan-start-up-butuh-sdm-mumpuni/0/sorotan_media (Accessed: 10 October 2022).

Khalatur, S., Velychko, L., Pavlenko, O., Karamushka, O., & Huba, M. (2021). A model for analyzing the financial stability of banks in the VUCA-world conditions. *Banks and Bank Systems*, 16(1). [https://doi.org/10.21511/bbs.16\(1\).2021.16](https://doi.org/10.21511/bbs.16(1).2021.16)

Klingner, D. E. & Nalbandian, J. (1985). *Public Personnel Management Contexts and Strategies*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Kocaman, B., Gelper, S., & Langerak, F. (2022). Technological Disruption and Brand Retention in the Enterprise Software Industry. *International Journal of Research in Marketing*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2022.11.001>

Krestyawan, R. (2016). 'Kendala-Kendala dalam Perencanaan SDM'. Tersedia [online]. <http://manajemen-sdm.com/perencanaan->

<sdm/kendala-kendala-dalam-perencanaan-sdm/>

Diakses, 16 September 2022

- Krestyawan. R. et al. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia 5.0 : Kiat dan kontemplasi*. Surabaya : AUP.
- Kumar, B., Sharma, A., Vatawala, S., & Kumar, P. (2020). Digital mediation in business-to-business marketing: A bibliometric analysis. *Industrial Marketing Management*, 85, 126–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indm arman.2019.10.002>
- Kusuma, R. C. S. D., Abdurohim, A., Augustinah, F., & Hendrayani, E. (2022). *Ulos Product Purchase Decision Judging From Aspects Of Price, Brand Love And Customer Brand Engagement*. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(1), 108–119.
- Kvist, E. (2020). Who's there? – Inclusive growth, 'white rurality' and reconstructing rural labour markets. *Journal of Rural Studies*, 73, 234–242. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jrurst ud.2019.11.005>
- Latha, S., & B, P. C. (2020). Vuca in Engineering Education: Enhancement of Faculty Competency For Capacity Building. *Procedia Computer Science*, 172, 741–747. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs .2020.05.106>
- Lewis, A. C., Cardy, R. L., & Huang, L. S. R. (2019). *Institutional theory and HRM: A new look*.

Human Resource Management Review, 29(3), 316–335. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.07.006>

Lianovanda, D. (2022) *Mengenal Pentingnya Work-Life Balance dan 7 Cara Mencapainya*, 13 Mei 2022. Available at: <https://blog.skillacademy.com/work-life-balance-adalah> (Accessed: 10 November 2022).

Liu, Z., Cai, Z., Li, J., Shi, S., & Fang, Y. (2013). Leadership style and employee turnover intentions: A social identity perspective. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2012-0087>

Lubis, I. S. (2022) *Work Life Balance Sebagai Kebutuhan 'Kementerian ESDM Republik Indonesia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur'*, 08 April 2022. Available at: <https://ppsdmaparatur.esdm.go.id/berita/work-life-balance-sebagai-kebutuhan> (Accessed: 10 November 2022).

Lunenberg, F. C. & Ornstein, A. C. (2012) *Educational Administration : Concepts and Practices*. Sixth Edition. United States : Wadsworth Cengage Learning.

Marwansyah (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

- Maulina, R. (2019) *Persiapan Tim HRD untuk Menjalankan Program Orientasi Karyawan Baru*, 19 Juni 2019. Available at: <https://sleekr.co/blog/persiapan-tim-hrd-untuk-menjalankan-program-orientasi-karyawan-baru/> (Accessed: 10 October 2022).
- McLeod, R. J. and Schell, G. P. (2004) *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Mesfin, H., Cecchi, F., Nillesen, E., & Tirivayi, N. (2022). The effect of siblings' sex ratio on physical capital, human capital, and gendered time use among adolescents in Ethiopia. *Economics & Human Biology*, 47, 101182. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ehb.2022.101182>
- Minciu, M., Berar, F. A., & Dobrea, R. C. (2020). New decision systems in the VUCA world. *Management and Marketing*, 15(2). <https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0015>
- Mondy, R. W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th edn. Jakarta: Erlangga.
- Montolalu, R., Kawet, L. and Nelwan, O. (2016) 'Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), pp. 1318-1329. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.12342>.

- Mubarok, H. E. (2020). "Manfaat Sistem Seleksi Karyawan yang Wajib Diketahui" <https://www.buatinfo.com/2020/11/manfaat-sistem-seleksi-karyawan-yang.html> Diakses 14 Nopember 2022.
- Nandram, S. S., & Bindlish Editors, P. K. (2017). *Managing VUCA Through Integrative Self-Management*. <http://www.springer.com/series/10101>
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, E., & Sari, R. M. (2019). Efektivitas Biaya Pengiriman pada Perusahaan Roti Dengan Menggunakan Metode Transportasi. *Jurnal Competitive*, 14(2).
- Nurmillah, A. (2021) *Saat Work-Life Balance pada Pegawai Tidak Tercapai 'Kementerian Keuangan Republik Indonesia', 03 Juni 2021*. Available at: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalbar/baca-artikel/13927/Saat-Work-Life-Balance-pada-Pegawai-Tidak-Tercapai.html> (Accessed: 11 November 2022).
- Nurullah, M., & Staikouras, S. K. (2008). The Separation of Banking from Insurance: Evidence from Europe. *Multinational Finance Journal*, 12(3/4), 157-184. <https://doi.org/10.17578/12-3/4-1>
- Oliver, M., Anshuman, K., Andreas, K., & Thomas, B. (2016). *Managing in a VUCA World*.

- Panggabean, M. S. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J. and Tumbel, T. M. (2017) 'Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja', *Jurnal Administasi Bisnis Unsrat*, 5(003), pp. 1-8. doi: <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003.%25p>.
- Patterson, K. A. (2003). Servant leadership: A theoretical model. *Regent University School of Leadership Studies: Servant Leadership Research Roundtable - August 2003*.
- Prasad, C. V. (2015). Emerging trends in HRM. *International Journal of Economic Research*.
- Prasetya, W. (2021). Analisis Hubungan Budaya Perusahaan, kualitas Layanan dan Citra Perusahaan. *Jurnal METRIS*, 22(01). <https://doi.org/10.25170/metris.v22i01.2666>
- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). Transformasi SDM Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 di Sektor Kepelabuhan. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 71-80. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.229>
- Prihananto, A. D., Nuraina, E., & Sulistyowati, N. W. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas dan Risiko Perusahaan Terhadap Tax Avoidance (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa di BEI). *The 11th Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 6(2).

- Profesi, P., & Resource, H. (2020). *Beda Profesi Human Resource dan Human Capital Perbedaan Profesi Human Resource dan Human Capital*. 2020.
- Purwanto, A. (2013). Ketidakpastian Lingkungan Bisnis. *Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 17-34.
- Purwanto, P. (2005). "Arti dan Peranan Sumber Daya Manusia". *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 2(2), 17257.
- Putri, D. E. *et al.* (2021) *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Putro, G. M. P. (2022). Fungsi Seleksi Sumber Daya Manusia (Selection Function Human Resources). Tersedia [online]. https://www.academia.edu/20220919/Fungsi_Seleksi_Sumber_Daya_Manusia_Selection_Function_Human_Resources Diakses, 19 September 2022.
- Questibrilia, B. (2019) *Masa Orientasi Karyawan Tanamkan Misi Perusahaan*, 3 Nopember 2019. Available at: <https://www.jojonomic.com/blog/masa-orientasi-karyawan/> (Accessed: 10 October 2022).
- Rachmawati, J. N. (2018). Analisis VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). *Academia*.
- Rahayu, P. M. F., & Suputra, I. D. G. D. (2019). "Pengaruh Penggunaan SIA dan TI Terhadap Kinerja Individual dengan Kemampuan Teknik

Pemakai sebagai Pemoderasi". *E-Jurnal Akuntansi*, 26(1), 1-29.

Ratminto and Winarsih, A. S. (2005) *Manajemen Pelayanan. Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Rene, R. and Wahyuni, S. (2018) 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), pp. 53-63. doi: 10.29259/jmbs.v16i1.6247.

Riandani, D. (2020) *Worklife Balance Sebagai Gaya Hidup 'Kementerian Keuangan Republik Indonesia'*, 23 Desember 2020. Available at: [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palangkaraya/baca-artikel/13616/Worklife-Balance-Sebagai-Gaya-Hidup.html#:~:text=Worklife balance sendiri memiliki makna,kehidupannya antara lain Keseimbangan Waktu. \(Accessed: 10 November 2022\).](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palangkaraya/baca-artikel/13616/Worklife-Balance-Sebagai-Gaya-Hidup.html#:~:text=Worklife balance sendiri memiliki makna,kehidupannya antara lain Keseimbangan Waktu. (Accessed: 10 November 2022).)

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2008) *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Rohmah, N. F. (2018) 'Pelatihan dan Pengembangan Sumber Saya Manusia', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), pp. 1-11.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2010) *Manajemen*. Edited by N. I. Sallama. Jakarta: Erlangga.
- Rumasukun, M. R. *et al.* (2019) *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Rusby, Z. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Ruswanti, E. (2016). Entrepreneurship knowledge, training home industry, and attitude towards entrepreneurial intention enterpreunership. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(5).
- Saifuddin, R. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah. *Inovasi Pembangunan: Jurnal*
<https://jurnal.balitbangda.lampungprov.go.id/index.php/jip/article/view/198>

- Sanphillippo, J. (2022). Chapter 35 - VUCA: volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity in our smart city and tech finance future. In J. R. Vacca (Ed.), *Smart Cities Policies and Financing* (pp. 511-521). Elsevier.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-819130-9.00055-3>
- Santoso, R., Sofianiyatin, L., Maulidizen, A., Apriyanti, A., Sari, F. P., Sihab, M., Rosiana, M., Kosasih, K., Mahanani, E., Dyanasari, D., Abdurohim, A., Mulyadi, Y. E., Aziz, A. A., Kusnadi, I. H., & Wardhana, A. (2022). Konsep dan Implementasi Manajemen Strategi. In S. Suwandi (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Savitra, K. (2021). "7 Tujuan Seleksi Karyawan Menurut Psikologi". Tersedia [online].
<https://dosenpsikologi.com/tujuan-seleksi-karyawan-menurut-psikologi> Diakses, 20 Oktober 2021.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, and Gunawan, S. (2020). *Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)*. Bandung: Refika.

- Sheth, J. (2020). Business of business is more than business: Managing during the Covid crisis. *Industrial Marketing Management*, 88(May), 261–264.
<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.05.028>
- Siagian, S. P. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, M., Komariyah, I., Sari, A. P., Purba, S., Sudirman, A., Nugraha, N. A., ... & Sulasih, S. (2020). Dasar-Dasar Manajemen dan Bisnis. Yayasan Kita Menulis.
- Silalahi, M., Abdurohim, A., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022a). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751–763.
- Silalahi, M., Abdurohim, Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022b). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751–763.
<https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.202227>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, R. T. *et al.* (2021) *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siswanto, B. (1989). *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sitorus, S. A., Gheta, A. P. K., SE, M. M., Romindo, S., Kom, M., Sisca, S. E., Silitonga, H. P., SE, M. A., Christina Bagenda, S. H., MH, C., & Abdurohim. (2022). *E-Commerce: Strategi dan Inovasi Bisnis Berbasis Digital*. Media Sains Indonesia.
- Solowey, J. (2018). Digital Delegation Doctrine: Central Bank Digital Currencies and the Future of the Separation of Powers. *NYUJL & Liberty*. https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/nyujlawlb12§ion=25
- Sule, E. T and Saefullah. K. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunarta, S. (2010). Perencanaan Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY, Informasi*, No. 2, XXXVI, 1-12. DOI: <https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6197>.

- Sulistiyani, A. T., dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indonesia: IPWI.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2019). Organizational transformation strategy: Perspective of hrm theory. *International Journal of Scientific and Technology Research*.
- Tiira, K. (2021). Digital Dogsitter® reduces vocalization in dogs suffering from separation-related problems. *Applied Animal Behaviour Science*, 243. <https://doi.org/10.1016/j.applanim.2021.105460>
- Training, D. (2015) *Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan SDM*, 2015. Available at: <http://direktoritraining.com/tujuan-pelatihan-dan-pengembangan-sdm/> (Accessed: 10 October 2022).
- Ubfal, D., Arráiz, I., Beuermann, D. W., Frese, M., Maffioli, A., & Verch, D. (2022). The impact of soft-skills training for entrepreneurs in Jamaica. *World Development*, 152, 105787.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105787>

- Usman, H. (2009) *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Van Kruining, I. (2017). The dis-app-earance of HRM: Impact of Digitization on the HRM Profession. In *Electronic HRM in the Smart Era*. <https://doi.org/10.1108/978-1-78714-315-920161012>
- Veld, M., & Alfes, K. (2017). HRM, climate and employee well-being: comparing an optimistic and critical perspective. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314313>
- Watung, S. (2012) 'Analisis Strategi Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado', in *Pluralisme Dalam Ekonomi dan Pendidikan*. Manado: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado.
- Wibowo, A. (2021) *Bisnis Start Up*. Edited by J. T. Santoso. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Winardi, J. (1992) *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung : Rineka Cipta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting “human” back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*.
<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00165.x>
- Xu, C., Huang, X., Li, M., & Wang, D. (2021). Landmark database selection for vision-aided inertial navigation in planetary landing missions. *Aerospace Science and Technology*, 118, 107040.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ast.2021.107040>
- Yanthy, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Agistiawati, E., & Purwanto, A. (2020). PENGARUH SOFT SKILLS DAN HARD SKILL TERHADAP INOVASI GURU SEKOLAH ISLAM. *Refletika Educatia*, 10(2).
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., ... & Rachmawati, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1). Penerbit Insania.
- Zaman, N., Syafrizal, S., Chaerul, M., Purba, S., Bachtiar, E., Simarmata, H. M. P., ... & Hastuti, P. (2021). Sumber Daya dan Kesejahteraan Masyarakat. Yayasan Kita Menulis
- Zarqan, I. A. (2017). Human Resource Development in the Era of Technology; Technology’s Implementation for Innovative Human Resource Development. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*

| *Journal of Theory and Applied Management*, 10(3),
217. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v10i3.5967>

Zhang-Zhang, Y., Rohlfer, S., & Varma, A. (2022).
Strategic people management in contemporary
highly dynamic VUCA contexts: A knowledge
worker perspective. *Journal of Business Research*,
144, 587-598.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.069>.

TENTANG PENULIS

PENULIS 1

Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.



Penulis dilahirkan di Pematangsiantar, 23 Maret 1970, anak ketiga dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Drs.P.C.Silalahi (almarhum) dan Ibu Donnaria boru Manurung. Pendidikan dasar ditempuh SD RK No. 4 Pematangsiantar, lulus tahun 1983, SMP Negeri 1 Pematangsiantar, lulus tahun 1986, SMA Negeri 2 Pematangsiantar, lulus tahun 1989. Pendidikan terakhir adalah strata tiga (S3) di Universitas Padjadjaran (UNPAD), Bandung Jawa Barat, tamat tahun 2007. Saat ini bekerja sebagai dosen STIE Sultan Agung Pematang Siantar.

PENULIS 2

Dr. Sukarman Purba, S.T., M.Pd.



Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Medan. Penulis dilahirkan di Kota Pematang Siantar Sumatera Utara. Saat ini aktif sebagai Tenaga Pengajar di Universitas Negeri Medan. Aktif menulis Buku Referensi secara kolaboratif pada empat penerbit IKAPI. Aktif

melakukan penelitian dan menulis pada jurnal nasional maupun internasional dalam bidang pendidikan, manajemen, sosial, dan pariwisata. Kegiatan lainnya, aktif sebagai pengurus Asosiasi Profesi Ikatan Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Indonesia (ISMAPI) Pusat dan Daerah Sumut, Pengurus Ikatan Alumni Doktor Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, Pengurus pada Organisasi Kemasyarakatan HMSI Sumatera Utara dan Pengurus DPP PMS Indonesia dan DPC PMS Kota Medan. Email: arman_prb@yahoo.com

PENULIS 3

I Ketut Edy Mulyana, S.Pd., S.S., M.M.



Penulis lahir di Karangsem Bali tanggal 15 Agustus 1971. Penulis adalah dosen tetap pada Program Ekonomi Bisnis, Universitas Sahid Jakarta. Menyelesaikan pendidikan S2 pada Jurusan Manajemen Pemasaran dan melanjutkan S3 pada Jurusan Komunikasi. Penulis menekuni bidang

Pemasaran dan Hotel Operasional.

PENULIS 4

Muhammad Taher Rambe, S.E., M.M.



Lahir di Pinarik yaitu salah satu desa di Kabupaten Padang Lawas Utara provinsi Sumatera Utara tanggal 17 Juni 1989. Pada tahun 2014 telah menyelesaikan Sarjana Ekonomi (SE) jurusan Manajemen di Universitas Islam Labuhan Batu. Kemudian berhasil menyelesaikan Magister

Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan pada tahun 2017. Kegiatan sehari-hari saat ini adalah aktif mengajar di Universitas Islam Labuhan Batu.

PENULIS 5

Dr. Abdurohim, S.E., M.M.



Kelahiran Cirebon (Jawa Barat) 12 April 1964, berkecimpung sebagai praktisi Perbankan selama 31 tahun pada PT. Bank Papua, dengan jabatan terakhir *Vice President* pada Divisi Perencanaan Strategis (Renstra). Keahlian yang dimiliki adalah Audit Perbankan, Perencanaan

Strategis, Pemasaran, *Managemen Human Capital*, Penyusunan BPP & SOP dan Struktur Organisasi Perusahaan Perbankan. Saat ini penulis menjabat sebagai tenaga pengajar/dosen Lektor pada Universitas Jendral Ahmad Yani, Cimahi, Jawa Barat. Dan telah Bersertifikat Dosen Profesional (Serdos). Selain itu penulis juga menjadi anggota *Project Managemen Office* Indonesia (PMOPI).

Riwayat pendidikan penulis yaitu menempuh Pendidikan Doktor (S3) Ilmu Manajemen dari Universitas Cendrawasih (2017), Pendidikan Magister Manajemen (S2)-Manajemen Keuangan, dari Universitas Hasanudin (2003), dan Pendidikan Sarjana (S1) Manajemen Keuangan & Perbankan dari STIE YPKP Bandung (1989).

Penulis telah menulis *Book Chapter* (BC) sebanyak 46 Buku dan sudah memiliki ISBN serta HKI. Manajemen Keuangan Dasar, Dasar-Dasar Pemasaran, Bank dan Fintech Ekstensi Bank kini dan esok, HRM 5.0 Digitalisasi Sumber Daya Manusia, Bunga Rampai

Kebijakan Perpajakan di Indonesia di masa pandemi Covid-19, Implementasi pengelolaan keuangan daerah tata kelola menuju pemerintahan yang baik, Manajemen pemasaran Implementasi Strategi Pemasaran Di Era Society 5.0, Keuangan syariah Konsep, Prinsip Dan Implementas, *Operation Management*, Anggaran Operasionall, *The Art Of Branding*, *E-Commerce* Strategi Dan Inovasi Bisnis Berbasis Digital, Analisa Laporan Keuangan, Isu-Isu Kontemporer Akuntansi Manajemen Sebagai Alat Perencanaan, Pengendalian Dan Pengambilan Keputusan, Tantangan pendidikan Indonesia di masa depan, Teori dan praktek manajemen Bank Syariah Indonesia, Kesehatan lingkungan suatu pengantar, Etika bisnis suatu pengantar, Bank dan lembaga keuangan lainnya, Knowledge Management, Marketing tourism service, New Normal Era Jilid 2, Menakar ekonomi di era pandemi covid-19 & new normal, Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0, Teori pemasaran pendekatan manajemen bisnis, *Business and digital economy*, Konsep dan implementasi manajemen strategi, Mengukur kinerja perusahaan melalui analisa laporan keuangan, Akuntansi keuangan tingkat menengah, Konsep dan sistim akuntansi biaya, Study kelayakan rencana bisnis, Prilaku dalam organisasi, Tinjauan Hubungan Manajemen Risiko Dan Asuransi, Dasar Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan, Sistem dan Strategi dalam Konteks Pengendalian Manajemen, Pengetahuan Dasar Pasar Modal dan Investasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Transformasi

Digital), Manajemen sumber daya manusia eratransformasi digital, Akuntansi Manajemen. Pendidikan dan Promosi Kesehatan, *Customer Realtionsgip Management* (CRM), Technopreneurship: Eksistensi Bisnis Di Era Digital, Perencanaan Pengembangan SDM, Kewiraswastaan Digital, Pemasaran masa Kini, BumdesKu-MasadepanKU, Pengantar Bisnis Syariah.

Penulis telah mengikut pendidikan dan lulus di Sekolah Pimpinan Bank (Sespibank), Sekolah Pemimpin Cabang, Manajemen Risiko level 4, Keuangan Berkelanjutan (SDGs).

Email : Abdurrohim@mn.Unjani.ac.id

TENTANG EDITOR

Dr. Fachrurazi, S.Ag., M.M.



Editor adalah alumnus Pondok Modern Darussalam Gontor Indonesia, memperoleh gelar doktor dalam pendidikan Islam di Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia dan gelar Magister Manajemen di Universitas Satya Gama Jakarta, Indonesia. Memiliki pengalaman sebagai dosen dan peneliti di bidang Kewirausahaan - SMEs, Ekonomi Islam, Manajemen dan Keuangan di Institut Agama Islam Negeri Pontianak sejak tahun 1999 hingga sekarang. Beliau memulai posisinya sebagai Kepala Lembaga Bahasa pada tahun 2002 kemudian sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam dan pada tahun 2019 dipercaya sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Pontianak, Indonesia. Fachrurazi juga aktif sejak tahun 2004 hingga sekarang sebagai anggota Dewan Pembina Yayasan Rumah Sakit Islam YARSI Pontianak yang mengelola Rumah Sakit Islam, Akademi Farmasi dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. Fachrurazi juga telah aktif selama bertahun-tahun di bidang penelitian dan kebijakan pendidikan serta pemberdayaan ekonomi masyarakat di tingkat lokal dan nasional. Fachrurazi juga aktif sebagai Ketua Dewan Penasehat Indonesia

Millenial Connection Indonesia dan Ketua Dewan Pembina Himpunan Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Syariah Indonesia. Fachrurazi memiliki pengalaman sebelumnya sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKes dan Dewan Pengawas Harian BPH YARSI, memiliki pengalaman sebagai redaktur dan reviewer di beberapa jurnal nasional dan internasional bereputasi.

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202306740, 21 Januari 2023

Pencipta

Nama : **Marto Silalahi, Sukarman Purba dkk**

Alamat : Jl. H. Ulakma Sinaga No. 32, Kel. Pamatang Simalungun, Kec. Siantar, Kab. Simalungun, Sumatera Utara, 21151, Simalungun, SUMATERA UTARA, 21151

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Marto Silalahi, Sukarman Purba dkk**

Alamat : Jl. H. Ulakma Sinaga No. 32, Kel. Pamatang Simalungun, Kec. Siantar, Kab. Simalungun, Sumatera Utara, 21151, Simalungun, SUMATERA UTARA, 21151

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Organisasi Modern)**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 28 Desember 2022, di Purbalingga

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000439662

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP.196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.