



LAPORAN AKHIR

PENELITIAN DOSEN PEMULA



PEMODELAN MANAJEMEN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG PRODUKTIF DAN INOVATIF
DENGAN PENDEKATAN REKAYASA INFORMASI



TIM PENGUSUL

Ir. Ritta Setiyati, MM (0314046702)
Ir. Lestanto Pudji Santosa, MM (0320126201)



UNIVERSITAS ESA UNGGUL
OKTOBER 2017



HALAMAN PENGESAHAN

Judul

: PEMODELAN MANAJEMEN PEMBINAAN SUMBER
DAYA MANUSIA YANG PRODUKTIF DAN
INOVATIF DENGAN PENDEKATAN REKAYASA
INFORMASI

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap

: Ir RITTA SETIYATI, M.M.

Perguruan Tinggi

: Universitas Esa Unggul

NIDN

: 0314046702

Jabatan Fungsional

: Asisten Ahli

Program Studi

: Manajemen

Nomor HP

: 081314117513

Alamat surel (e-mail)

: ritta.setiyati@esaunggul.ac.id

Anggota (1)

Nama Lengkap

: Ir LESTANTO PUDJI SANTOSA M.M.

NIDN

: 0320126201

Perguruan Tinggi

: Universitas Esa Unggul

Institusi Mitra (jika ada)

Nama Institusi Mitra

: -

Alamat

: -

Penanggung Jawab

: -

Tahun Pelaksanaan

: Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

Biaya Tahun Berjalan

: Rp 18,750,000

Biaya Keseluruhan

: Rp 18,750,000

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(DR. Dr. MUHAMMAD FACHRUDDIN
ARROZI, SE, Ak, M.Si)
NIP/NIK 202080205

D.K.I. JAKARTA, 31 - 10 - 2017
Ketua,



(Ir RITTA SETIYATI, M.M.)
NIP/NIK 296050037

Menyetujui,
Ka. LPPM



(DR. HASYIM, SE, MM, MEd)
NIP/NIK 0201040164

RINGKASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting yang harus diperhatikan guna memiliki keterampilan dan inovasi pengetahuan terhadap Teknologi, Prosedur kerja dan Struktur organisasi, namun dinamika organisasi atau lembaga akan berbeda-beda. Adanya dinamika yang dibawah standar tentunya tidak diharapkan oleh siapapun, apalagi di era globalisasi dan komputerisasi yang keadaannya ada persaingan yang sangat ketat, maka organisasi atau lembaga yang berkinerja dibawah standar akan tertinggal oleh kompetitor atau pesaingnya. Jika organisasi atau lembaga yang tertinggal oleh kompetitor tetap tidak melakukan perubahan, maka tidak mustahil organisasi atau lembaga tersebut berada pada kondisi yang kritis, bahkan lebih mendekati kehancuran dikarenakan kualitas Sumber Daya Manusia kurang memiliki motivasi, keterampilan dan inovasi terhadap pengetahuan Teknologi, Prosedur kerja dan Struktur organisasi. Untuk Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah organisasi atau lembaga menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama untuk perlakuan manajemen agar organisasi atau lembaga dapat eksis di proses bisnisnya. Mengelola SDM sangat berhubungan erat dengan produktivitas dan inovasi SDM itu sendiri. Bagaimana mengelola manusia (SDM) agar mereka menjadi manusia yang berproduktivitas tinggi ? dan mempunyai inovasi kerja yang baik ? Di Organisasi atau lembaga pendidikan tepatnya suatu universitas merupakan salah satu tempat yang cocok untuk kajian sumber daya manusia dari sisi produktivitas dan inovasi, dikarenakan satu sisi merupakan tempat produk dan pengelolaan sumber daya manusia yang bernuansa akademis, nuansa penelitian dan pengabdian, sehingga sangat relevan untuk dijadikan kajian pemikiran dan penelaahan sisi manajemen sumber daya manusia yang produktif dan inovatif dengan pendekatan rekayasa informasi. Penelitian Dosen Pemula ini menggunakan pendekatan **metode kualitatif deskriptif dan eksploratif** serta **pembuatan matriks manajemen sumber daya manusia untuk area dan fungsi** yang tentunya akan bersinergis pada konsep dan aktualita yang didapat dan akan dibentuk, sehingga akan membentuk **model manajemen pembinaan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif** untuk kelangsungan hidup organisasi atau lembaga.



PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya telah memperkenankan penulis untuk menyelesaikan laporan akhir yang berjudul “Pemodelan Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia yang Produktif dan Inovatif dengan Pendekatan Rekayasa Informasi”.

Selama melaksanakan penelitian ini, banyak sekali bantuan dan dukungan yang telah diperoleh. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis bermaksud mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang diantaranya adalah :

1. Pimpinan Kementerian RISTEKDIKTI
2. Bapak Dr. Ir. Arief Kusuma, A.P., MBA selaku Rektor Universitas EsaUnggul.
3. Bapak Dr. Muhammad Fachruddin Arrozi, SE, Ak, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas EsaUnggul.
4. Bapak Dr. Hasyim, SE, MM, M.Ed selaku Ka.LPPM Universitas EsaUnggul.
5. Rekan-rekan Dosen yang telah berkenan memberi semangat.

Sungguh penelitian ini bukanlah tanpa kekurangan, untuk itu masukan berupa kritik dan saran yang bersifat melengkapi untuk kesempurnaan sangat diharapkan. Demikian semoga laporan akhir penelitian ini dapat bermanfaat.

Jakarta, 31 Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN.....	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	2
BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	6
BAB 4. METODE PENELITIAN	6
BAB 5. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	6
BAB 6. RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA	10
BAB 7. KESIMPULAN DAN SARAN	10
7.1 KESIMPULAN.....	10
7.2 SARAN	11
DAFTAR PUSTAKA	12
LAMPIRAN	13



DAFTAR TABEL

1. Tabel Matriks Sistem Manajemen SDM 9



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar Piramida Informasi 5



DAFTAR LAMPIRAN

1. Penerimaan Abstrak Makalah	13
2. Sertifikat Pemakalah	15
3. Prosiding	17
4. Tanda Terima Pendaftaran HKI	21
5. Surat Keterangan Publikasi Jurnal Ilmiah	22
6. Poster	23



BAB 1. PENDAHULUAN

Untuk suatu organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting yang harus diperhatikan guna memiliki keterampilan dan inovasi pengetahuan terhadap Teknologi, Prosedur kerja dan Struktur organisasi, namun dinamika organisasi atau lembaga akan berbeda-beda. Adanya dinamika yang dibawah standar tentunya tidak diharapkan oleh siapapun, apalagi di era globalisasi dan komputerisasi yang keadaannya ada persaingan yang sangat ketat, maka organisasi atau lembaga yang berkinerja dibawah standar akan tertinggal oleh kompetitor atau pesaingnya. Jika organisasi atau lembaga yang tertinggal oleh kompetitor tetap tidak melakukan perubahan, maka tidak mustahil organisasi atau lembaga tersebut berada pada kondisi yang kritis, bahkan lebih mendekati kehancuran dikarenakan kualitas Sumber Daya Manusia kurang memiliki motivasi, keterampilan dan inovasi terhadap pengetahuan Teknologi, Prosedur kerja dan Struktur organisasi.

Untuk Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah organisasi atau lembaga menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama untuk perlakuan manajemen agar organisasi atau lembaga dapat eksis di proses bisnisnya. Mengelola SDM sangat berhubungan erat dengan produktivitas dan inovasi SDM itu sendiri. Bagaimana mengelola manusia (SDM) agar mereka menjadi manusia yang berproduktivitas tinggi ? dan mempunyai inovasi kerja yang baik ?

Di Organisasi atau lembaga pendidikan tepatnya suatu universitas merupakan salah satu tempat yang cocok untuk kajian sumber daya manusia dari sisi produktivitas dan inovasi, dikarenakan satu sisi merupakan tempat produk dan pengelolaan sumber daya manusia yang bernuansa akademis, nuansa penelitian dan pengabdian, sehingga sangat relevan untuk dijadikan kajian pemikiran dan penelaahan sisi manajemen sumber daya manusia yang produktif dan inovatif dengan pendekatan rekayasa informasi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dapat pula dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sumber daya adalah input yang digunakan untuk meraih pencapaian kinerja tertentu, dalam bentuk dana, sumber daya manusia (SDM), teknologi dan bahan baku (Wijayanto, 2012).

Mengapa Manajemen dikatakan seni? Sebagai ilustrasi, dalam tataran pengambilan keputusan, keputusan yang diambil seringkali bervariasi meskipun mereka diberikan data dan informasi yang sama. Oleh karena itu, manajemen juga merupakan seni, yaitu seni pengambilan keputusan, seni pengelolaan sumber daya manusia (SDM), seni pemasaran, dsb.

Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi suatu perusahaan. Umar (2004) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan organisasional baik individu maupun kolektif terhadap asset manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi (Triyono, 2012).

Pengertian Produktifitas

Definisi produktifitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, dan juga pengukuran produktifitas kerja. Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Poerwadarminta, 1984 : 70). **Produktivitas kerja** adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. (The Liang Gie, 1981 : 3). Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 1985 : 12).

Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (in put). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986 : 22).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa **produktivitas kerja** adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor – faktor sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap dan etika kerja
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Jaminan sosial
- 6) Tingkat sosial dan iklim kerja
- 7) Motivasi
- 8) Gizi dan kesehatan
- 9) Hubungan individu
- 10) Teknologi
- 11) Produksi.

(Ravianto, 1985 : 139).

Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam – jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja
Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

- a. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.
- (Ravianto, 1986 : 21).

Pengertian Kata Inovasi

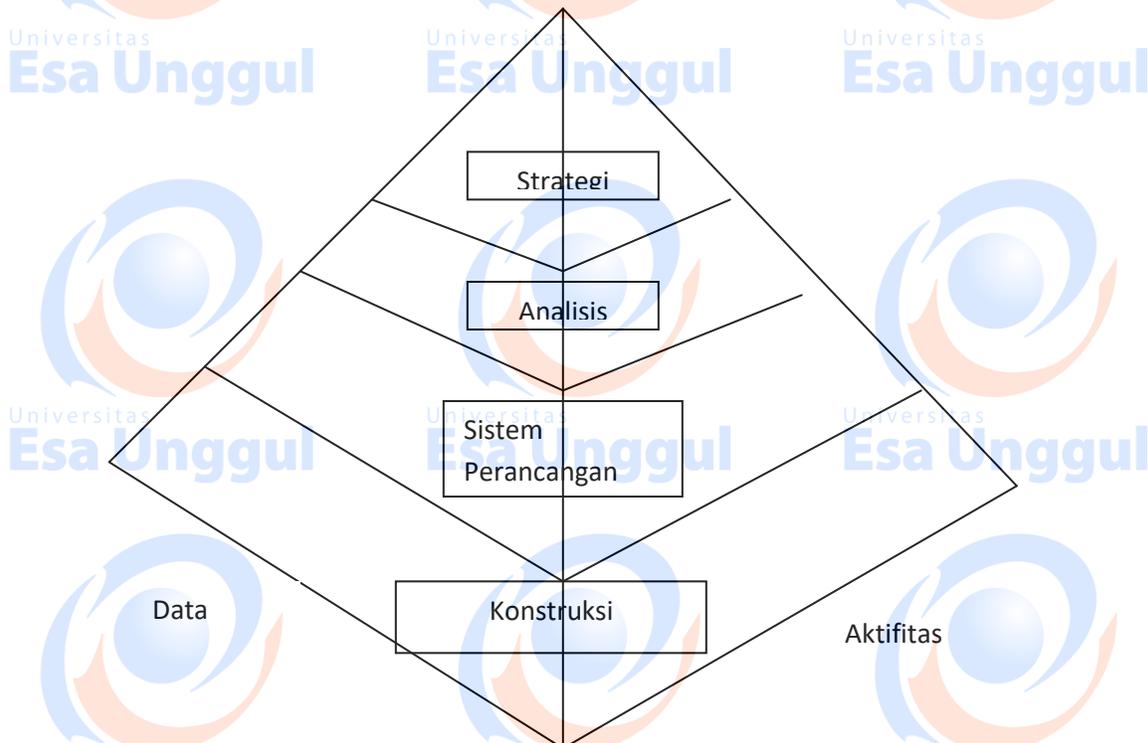
Inovasi adalah suatu proses untuk mengubah kesempatan menjadi ide yang dapat dipasarkan. Inovasi merupakan proses memanfaatkan ide baru dan mengaplikasikannya. Inovasi lebih dari sekedar ide yang baik, Namun, inovasi merupakan kelanjutan dari suatu ide yang semakin dimatangkan konsepnya dan selanjutnya diimplementasikan. Oleh karena itu , inovasi merupakan kombinasi kreativitas, ide, visi, serta dedikasi untuk mengimplementasikan ide yang telah terumuskan (Wijayanto, 2012)

Inovasi adalah suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat. Kenapa harus bermanfaat? Karena apa bagusnya produk atau jasa yang baru jika tidak mempunyai manfaat untuk masyarakat. Sehebat-hebatnya suatu penciptaan produk dan jasa yang baru, tidak akan berguna jika tidak menjadikan kehidupan masyarakat menjadi lebih baik. Oleh karena itu, inovasi merupakan suatu kata yang sangat akrab bagi para wiraswastawan. Inovasi selalu dihubungkan dengan wiraswastawan karena golongan wiraswastawan merupakan golongan yang paling banyak menciptakan inovasi dan memberikan manfaat yang sangat besar kepada masyarakat luas. Inovasi dan wiraswastawan saling membutuhkan satu sama lain. Inovasi adalah suatu alat yang digunakan oleh para wiraswastawan untuk mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan bisnis. Tanpa inovasi, wiraswastawan hanya merupakan pengusaha biasa, tidak pantas lagi disebut sebagai seorang wiraswastawan.

Rekayasa informasi dapat didefinisikan sebagai berikut : Suatu kumpulan teknik-teknik yang otomatis dengan model suatu organisasi atau lembaga, data dan proses dibangun berdasarkan pengetahuan yang komprehensif dan digunakan untuk membuat dan memelihara sistem pengolahan data. Disebutkan juga bahwa Rekayasa informasi adalah seperangkat disiplin otomasi dengan mempunyai cakupan bisnis yang luas, untuk memperoleh : ‘ *The Right Information to The Right People At The Right Time* ’(Martin,1989).

Karakteristik Rekayasa Informasi :

- Lebih menerapkan teknik terstruktur pada basis bisnis organisasi atau lembaga yang luas ketimbang sebuah proyek belaka.
- Menerapkan konsep Atas-Bawah dengan beberapa tahapan (mengacu piramida rekayasa informasi) yaitu :
 - Perencanaan Strategis Informasi
 - Analisis Area Bisnis
 - Perancangan
 - Konstruksi
- Pemodelan melalui tahapan tersebut maka rekayasa informasi akan membentuk **Knowledge** atas organisasi atau lembaga dengan kelengkapan model data, model proses dan perancangan prosedur.



Gambar Piramida Informasi

BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT

Tujuan manajemen pembinaan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif adalah meningkatkan *knowledge*, *skills* dan *attitude* yang efektif dan efisien yang tepat sasaran sesuai perencanaan program sehingga memberikan dampak pada penyesuaian kerja, kinerja, produktivitas dan keteguhan.

Manfaat manajemen pembinaan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif, untuk sisi personal adalah:

- Dapat meningkatkan dan memperbaharui *knowledge*,
- Dapat meningkatkan dan memperbaharui setiap saat *skills*,
- Dapat meningkatkan dan memelihara *attitude* ke arah yang arif dan bijaksana.

Sementara sisi kelembagaan salah satu yang terpenting adalah dapat meningkatkan produktivitas pegawainya yang merupakan suatu investasi kelayakan perencanaan program.

BAB 4. METODE PENELITIAN

Penelitian Dosen Pemula ini menggunakan pendekatan **metode kualitatif deskriptif dan eksploratif** serta **pembuatan matriks manajemen sumber daya manusia untuk area dan fungsi** yang tentunya akan bersinergis pada konsep dan aktualita yang didapat dan akan dibentuk, sehingga akan membentuk Pemodelan Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia yang Produktif dan Inovatif .

BAB 5. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

Analisis Sistem Manajemen SDM

Di beberapa Perguruan Tinggi sebagian besar sudah menerapkan Pembinaan dan pengembangan di bidang SDM, terutama untuk tenaga Pendidik /Akademik (dosen). Untuk melakukan pembinaan dan pengembangan tenaga Pendidik (dosen) sebaiknya dilakukan secara terencana, terpola dan berkesinambungan, baik dilakukan dosen itu sendiri maupun dari pihak

perguruan tinggi, dalam satu system pengelolaan Pendidikan Perguruan Tinggi yang dimulai dari Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan sampai pada pengawasan dan pengendalian.

Untuk mencapai pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik yang produktif dan inovatif diperlukan usaha yang maksimal dari Perguruan Tinggi agar dosen lebih terpacu didalam pengembangan dirinya. Untuk itu dibutuhkan Sistem Informasi yang baik agar dapat memberikan informasi yang dibutuhkan pihak Perguruan Tinggi dan Dosen dalam pengambilan keputusan.

1. Universitas Swasta di Jakarta Barat

Kegiatan Manajemen SDM di Universitas Swasta di Jakarta Barat adalah mengelompokkan menjadi 3 bagian, antara lain :

a. Bagian Rekrutmen dan Pengembangan

- Kegiatan dimulai dari menyusun rencana tahunan mengenai kebutuhan dosen/karyawan baru, Pendidikan lanjut bagi dosen/karyawan, serta pelatihan bagi dosen/karyawan.
- Untuk memenuhi akan kebutuhan dosen/karyawan, setelah ada penentuan rencana kebutuhan SDM, maka proses rekrutmen dimulai dari pengumuman lowongan di media cetak dan elektronik, kemudian menentukan calon yang memenuhi criteria untuk mengikuti tahapan selanjutnya.
- Ada kelemahan disini karena proses pendataan belum dilaksanakan secara baik, sehingga tidak memiliki pangkalan data yang lengkap untuk pengelolaan SDM lebih lanjut. Sistem Informasi yang ada belum dimanfaatkan.

b. Bagian Administrasi Personalia

- Bagian ini mempunyai tugas pokok mengadministrasikan data-data yang terkait dengan Kinerja Dosen dan Karyawan, Pengajuan Serdos dan kepangkatan Dosen, Pemuktahiran data Dosen dan karyawan, serta melakukan administrasi personalia yang meliputi Cuti, Ijin, Absensi).
- Unit ini sudah memanfaatkan Sistem Informasi yang ada, namun belum maksimal, seperti misalnya dalam pelaporan Kinerja Dosen (BKD) belum bisa dilakukan secara otomatis karena sebagian masih dilakukan secara manual, Serta informasi kepada Dosen mengenai kecukupan KUM untuk peningkatan Jenjang Akademik belum dilakukan. Sehingga dosen yang harus aktif menanyakan ke unit ini.

c. Bagian Administrasi Kesejahteraan

- Untuk unit ini mempunyai tugas pokok antara lain Pengajuan Lembur karyawan, Insentif Kinerja Dosen dan Karyawan, Surat Perjalanan Dinas serta melakukan validasi mengajar bagi dosen setiap awal semester baru.
- Sebagian besar pekerjaan tersebut masih dilakukan secara manual, kecuali Validasi mengajar. Sistem informasi yang ada belum dimanfaatkan secara maksimal, misalnya Lembur, Surat Perjalanan Dinas.

2. Universitas Negeri di Semarang, Jawa Tengah

Di salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Semarang Jawa tengah juga sudah memanfaatkan Sistem Informasi dalam pengelolaan manajemen SDM nya, dalam mengelola sekitar 4000 dosen yang mengajar. Bagian yang menanganinya dinamakan Bagian Kepegawaian, yang merupakan salah satu bagian dari Biro Administrasi Umum dan Keuangan.

Bagian Kepegawaian terbagi menjadi 3 subbagian, antara lain : Subbagian Tenaga Dosen, Subbagian Tenaga kependidikan, dan Subbagian Pengembangan Sumber Daya manusia.

Bagian Kepegawaian mempunyai layanan online di bidang :

- Rekrutmen, semua proses rekrutmen melalui pendaftaran secara online kemudian berkas dikirim melalui pos (untuk tenaga Pendidik maupun untuk tenaga Kependidikan)
- E-DUK, system ini guna menunjang kebutuhan data di bagian Kepegawaian seperti :
 - ❖ Penambahan Pegawai baru
 - ❖ Pencarian Data pegawai
 - ❖ Daftar Urut Kepangkatan
 - ❖ Notifikasi Kenaikan Gaji Berkala
 - ❖ Notifikasi Kenaikan Pangkat Reguler
 - ❖ Prediksi Pensiun Pegawai
 - ❖ Statistik Kepegawaian
 - ❖ Eksport Data
 - ❖ Daftar hadir pegawai kantor

- Kehadiran Pegawai, memuat system informasi kehadiran pegawai dan informasi yang disajikan meliputi rekapitulasi kehadiran dosen, detil kehadiran berdasar jam masuk dan pulang dengan menggunakan mesin absensi.

Namun untuk informasi mengenai Informasi ketenagaan, dosen harus membuka SIM BAPSI. Unit BAPSI memberikan pelayanan data untuk pimpinan maupun segenap civitas akademika yang memerlukan data untuk kepentingan penelitian, pembuatan proposal, maupun penulisan skripsi mahasiswa. Data dan informasi tersebut dapat dikategorikan kedalam 3 kategori besar yaitu Data Akademik, Data Ketenagaan dan Data Sarana Prasarana.

Namun demikian masih banyak dosen yang belum tahu dalam memanfaatkan System Informasi tersebut. Untuk mendorong agar dosen-dosen lebih semangat dalam pengembangan dirinya maka perlu dilakukan pembinaan kepada dosen agar dosen-dosen lebih produktif dan inovatif.

Rancangan Usulan Matriks Sistem Manajemen SDM

Tabel Matriks Sistem Manajemen SDM

Area \ Fungsi	Dosen Homebase	Dosen Homebase Murni	Dosen Homebase Murni Plus	Staf Murni Level Atas	Staf Murni Level Menengah	Staf Murni Level Bawah	Staf Non Murni (Kontrak/Magang)
Serdos	√	√	√				
Kepangkatan	√	√	√	√	√	√	
NIDN	√	√	√				
Perpindahan Homebase	√	√	√				
Rasio	√	√	√	√	√	√	
Kontrak Penelitian & Abdimas	√	√	√				
Lemburan	√	√	√	√	√	√	√
Tunjangan	√	√	√	√	√	√	√
LPI	√	√	√	√	√	√	√

Perekrutan	√	√	√	√	√	√	√
Kehadiran	√	√	√	√	√	√	√
SPD	√	√	√	√	√	√	√
Distribusi SK/ST	√	√	√	√	√	√	√

Setiap Area berpasangan dengan fungsinya sementara makna fungsi merupakan kegiatan yang terprogram atau terencana dari Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk kepentingan dan kebutuhan setiap areanya sebagai bahan untuk evaluasi guna meningkatkan produktivitas dan atau kinerja pegawai sekaligus dokumen-dokumen yang tersajikan dapat berperan dalam segala kegiatan kelembagaan, seperti proses akreditasi program studi dan perguruan tinggi. Rancangan model tabel matriks ini masih bersifat batas minimal kualitas sajian dan masih dapat dikembangkan dengan menyesuaikan arah dan kebijakan dari Rencana Strategis yang akan di programkan.

BAB 6. RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

Rencana tahapan berikutnya berupa kajian sebagai berikut :

1. Rancangan kerja, melakukan pengamatan dan kajian rancangan kerja yang sesuai dengan gambaran kerjanya dengan diiringi penilaian kinerja.
2. Kaderisasi, melakukan pengamatan dan kajian pada pegawai untuk belajar bertanggung jawab atas pekerjaan.
3. Pelatihan kerja, melakukan pengamatan dan kajian terhadap *skills* pegawai searah kemajuan teknologi dan praktiknya serta membantu pegawai menguasai *skills* untuk berkontribusi dalam kelembagaan.
4. Peningkatan karir dan Evaluasi yang berkesinambungan, melakukan pengamatan dan kajian untuk arah filterisasi pegawai yang suatu hari memimpin perusahaan secara profesional.

BAB 7. KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 KESIMPULAN

Memperhatikan acuan kepustakaan dan hasil pengamatan langsung dilapangan maka dapat ditarik kesimpulan antarlain :

1. Dengan manajemen pembinaan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif adalah meningkatkan *knowledge*, *skills* dan *attitude* yang efektif dan efisien yang tepat sasaran sesuai perencanaan program.
2. Pemanfaatan model matriks Manajemen SDM untuk mengarah pada terapan teknologi informasi yang berintegrasi guna meningkatkan produktivitas pegawai yang merupakan suatu investasi kelayakan melalui pengamatan tabel matriks area dan fungsi.

7.2 SARAN

Dengan melihat uraian di atas maka penulis mencoba untuk mengemukakan saran yang mungkin dapat bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan yaitu : Pelaksanaan pelatihan manajemen pembinaan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara berkesinambungan serta terdapat evaluasi kinerja agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

Effendi, Usman. (2014), *Asas Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Martin, James. 1989, "Information Engineering", *Book I,II,III*, Prentice-Hall, Inc.

Poerwadarminta. (1989), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka : Jakarta.

Ravianto, J. (1985), *Produktivitas dan Manajemen*, SIUP : Jakarta.

RISTEKDIKTI. (2016), *Panduan Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Perguruan Tinggi*, EDISI X, Direktorat Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Jakarta.

Riyanto, J. (1986), *Produktivitas dan Tenaga Kerja*, SIUP : Jakarta.

The Liang Gie. (1987), *Ensiklopedia Administrasi*. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Triyono, Ayon. (2012), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Oryza, Yogyakarta.

Wijayanto, Dian. (2012), *Pengantar Manajemen*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Universitas
Esa Unggul

LAMPIRAN 1. Penerimaan Abstrak Makalah




Business School Universitas Pelita Harapan
Transparency, Accountability, and Managerial Integrity
for Business Competitiveness
2nd National Conference on Business, Management, and Accounting (NCBMA)
Kamis, 26 Oktober 2017, Universitas Pelita Harapan

Universitas
Esa Unggul

Nomor : 115/ORP/VIII/2017
Perihal : Penerimaan Abstrak Makalah

Kepada Yth.
Ritta Setiyati
Lestanto Pudji Santosa
Di tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan hasil review Dewan Penelaan Makalah *2nd National Conference on Business, Management, and Accounting (NCBMA)* Universitas Pelita Harapan, maka melalui surat ini kami sampaikan bahwa abstrak makalah Saudara yang berjudul:

PEMODELAN MANAJEMEN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG PRODUKTIF DAN INOVATIF DENGAN PENDEKATAN REKAYASA INFORMASI

Dinyatakan : diterima

Kami ucapkan selamat atas keberhasilannya. Untuk selanjutnya, para pemakalah dimohon:

1. Mengumpulkan full paper selambat-lambatnya tanggal **11 September 2017**.
2. Melakukan pembayaran biaya registrasi, yang ditujukan ke:
BANK BCA
084.506.3988
atas nama Yayasan Universitas Pelita Harapan
Pembayaran bagi pemakalah paling lambat tanggal 26 September 2017
3. Pengiriman full paper, formulir pendaftaran (dapat diunduh di website <http://ncbma.global.uph.edu/id/>), dan fotocopy bukti transfer ke alamat email:
a) national.conference@uph.edu
b) 2ndncbma@gmail.com
4. Pemakalah wajib mempresentasikan makalahnya pada NCBMA tanggal 26 Oktober 2017 dan untuk itu harap mempersiapkan presentasi dalam bentuk ringkasan makalah menggunakan program MS Power Point.

Terima kasih atas partisipasinya dan sampai jumpa di 2nd NCBMA Universitas Pelita Harapan.


Karawaci, 7 Agustus 2017
Hormat kami,
Wijaya P. Wicacananingrum

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas Pelita Harapan, Lippo Karawaci, Tangerang 15811, P.O Box. 453. Telp. (021) 5460901 (Hunting) Fax. (021) 54210922,
UPH Global Campus. J. M.H. Thamrin Boulevard. Tangerang, 15811 Banten, P: (021) 546 0901, ext. 2231-2232.



UPH BUSINESS SCHOOL

Proudly Presents

2nd National Conference on Business, Management, & Accounting

“Transparency, Accountability, and Managerial Integrity for Business Competitiveness”

Universitas Esa Unggul



Kamis, 26 Oktober 2017

Lokasi: Business School Universitas Pelita Harapan

Keynote Speaker:



Dr. James Riady*

Founder of Yayasan Pendidikan Pelita Harapan



Prof. Sidharta Utama Ph.D

Lecturer in University of Indonesia

Call for Paper!

Topik:

1. Akuntansi Manajerial
2. Akuntansi Keuangan
3. Audit
4. Perpajakan
5. Manajemen Pemasaran
6. Manajemen Sumber Daya Manusia
7. Manajemen Keuangan
8. Manajemen Retail
9. Bisnis International
10. Manajemen Sistem Informasi
11. Kewirausahaan

Tanggal Penting!

- 1 Agustus 2017
Batas akhir penerimaan abstrak
- 5 Agustus 2017
Batas akhir pengumuman abstrak
- 11 September 2017
Batas akhir penerimaan full paper
- 26 September 2017
batas akhir registrasi

Biaya Registrasi

Mahasiswa	Rp 75.000,-
Orman	Rp 200.000,-
Pemekalah	Rp 500.000,-

**PEMBAYARAN KE CIMB NIAGA
NO REKENING:
084 506 3988**
A/N Yayasan Universitas Pelita Harapan

*Masih dalam konfirmasi

Informasi Lebih Lanjut:

Vina : 0813 9060 1100
Wijaya : 0812 3034 093

Website: ncbma2.global.uph.edu

Email 1 : national.conference@uph.edu
Email 2 : 2ndncbma@gmail.com

Certificate of Appreciation

Universitas Pelita Harapan extends its appreciation and gratitude to :

Ritta Setiyati

Who has participated in :

**2nd National Conference on Business, Management, and Accounting
“Global Competitiveness”**

Conducted on October 26th, 2017 at Universitas Pelita Harapan

as Presenter

Organized by:



Wijaya Triwacananingrum
**Wijaya Triwacananingrum, S.E., M.A., Ak., CA., CMA,
Head of Organizing Committee**



Niel B. Nielson
**Niel B. Nielson, M.A., Ph.D.
Dean of Business School**

Co-Host:



Certificate of Appreciation

Universitas Pelita Harapan extends its appreciation and gratitude to:

Lestanto Pudji Santosa

Who has participated in:

**2nd National Conference on Business, Management, and Accounting
“Global Competitiveness”**

Conducted on October 26th, 2017 at Universitas Pelita Harapan

as Presenter

Organized by:

BUSINESS SCHOOL  **UPH**
UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
Global Perspectives. Global Excellence.



Niel B. Nielson, M.A., Ph.D.
Dean of Business School

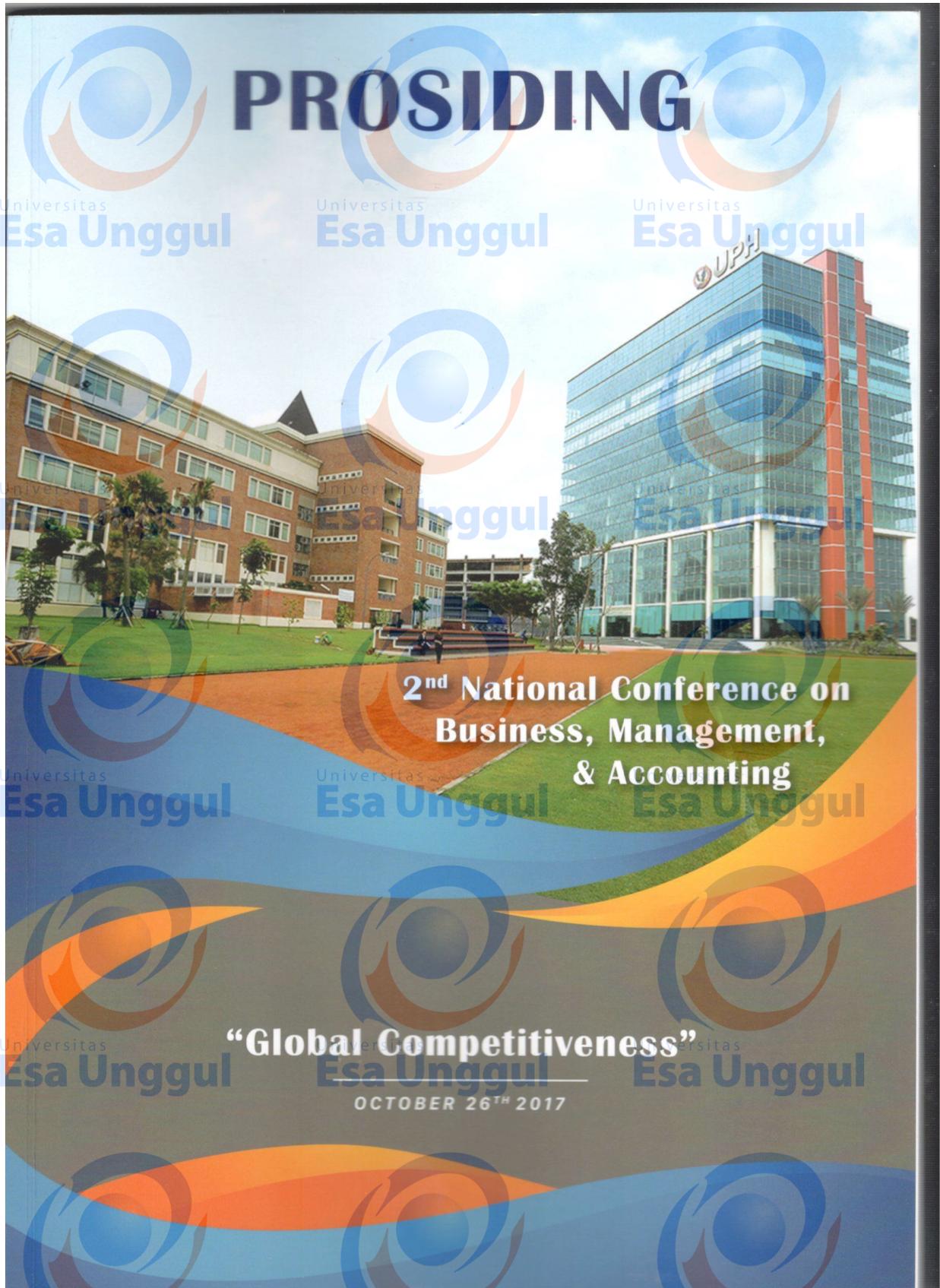
Sponsored by:



Wijaya Triwacananingrum, S.E., M.A., Ak., CA., CMA.
Head of Organizing Committee



LAMPIRAN 3. PROSIDING



No.	Nama	Judul Makalah	Hal.
66	Ratu Derry Yusrina Sari, Yuliansyah, dan Lego Waspodo	PENGARUH TINGKAT PEMAHAMAN AKUNTANSI TERHADAP PRESTASI BELAJAR DENGAN PERILAKU BELAJAR SEBAGAI VARIABEL <i>INTERVENING</i>	75
67	Ritta Setiyati dan Lestanto Pudji Santosa	PEMODELAN MANAJEMEN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG PRODUKTIF DAN INOVATIF DENGAN PENDEKATAN REKAYASA INFORMASI	77
68	Riya Dwi Handaka dan Muhammad Anshar Syamsuddin	PENGARUH FASILITAS KEPABEANAN DAN PENERIMAAN PAJAK DAERAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DAERAH PROVINSI	79
69	Riya Dwi Handaka	PENGARUH PENGELUARAN PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DAERAH DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA PADA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI BANTEN	80
70	Rona Tumiur Mauli Caroline Somorangkir dan Elok Kurniawati	PENGARUH EFEKTIFITAS PENGGUNAAN ENTERPRISE RESOURCE PLANNING DAN DUKUNGAN MANAJEMEN TERHADAP TRANSPARANSI LAPORAN KEUANGAN PADA PERUSAHAAN MANUFACTURING DI JABODETABEK	81
71	Saarce Elsy Hatane dan Debora Ratih Hartantri	PERANAN <i>CORPORATE GOVERNANCE</i> DALAM MEMPREDIKSI <i>FINANCIAL DISTRESS</i> (ANALISA PADA SEKTOR BARANG KONSUMSI DAN PERDAGANGAN)	82
72	Sabrina O. Sihombing, Budi H. Kusuma, dan Yohana F. Cahya Palupi Meilani	PERAN LEMBAGA KEUANGAN MIKRO DALAM KEBERLANJUTAN WIRUSAHA	83
73	Sabrina O. Sihombing	NEWS SHARING IN SOCIAL MEDIA: A PROPOSAL OF MODEL DEVELOPMENT	84
74	Santi Rimadias	MODIFIKASI MODEL PENERIMAAN TEKNOLOGI SEBAGAI PENGGERAK NIAT UNTUK MENGUNAKAN <i>E-BANKING</i>	85

PEMODELAN MANAJEMEN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG PRODUKTIF DAN INOVATIF DENGAN PENDEKATAN REKAYASA INFORMASI

Ritta Setiyati¹⁾, Lestanto Pudji Santosa²⁾

Universitas Esa Unggul, Jakarta

¹⁾e-mail: ritta.setiyati@esaunggul.ac.id

²⁾e-mail: lestanto.pudjisantosa@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

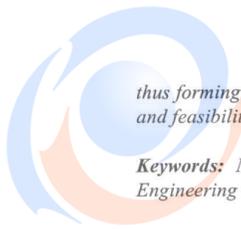
Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan keterampilan dan inovasi pengetahuan terhadap teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi dengan dinamika yang berbeda. Adanya dinamika dibawah standar tentunya tidak diharapkan oleh siapapun, apalagi era globalisasi dan komputerisasi yang keadaannya terdapat persaingan yang ketat, maka kinerja dibawah standar akan tertinggal oleh pesaingnya. Jika organisasi yang tertinggal oleh pesaingnya tetap tidak melakukan perubahan, maka tidak mustahil organisasi tersebut berada pada kondisi kritis, bahkan mendekati kehancuran dikarenakan kualitas Sumber Daya Manusia kurang memiliki motivasi, keterampilan dan inovasi terhadap pengetahuan teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia pada sebuah organisasi menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama untuk menghadapi tantangan seperti bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia agar mereka menjadi manusia yang berproduktivitas tinggi ?, mempunyai inovasi kerja yang baik ? Di Organisasi pendidikan tepatnya sebuah universitas merupakan satu tempat yang cocok untuk kajian sumber daya manusia dari sisi produktivitas dan inovasi yang merupakan tempat produk bermuansa akademis, nuansa penelitian dan pengabdian, sangat relevan untuk kajian pemikiran dan penelahaan manajemen sumber daya manusia. Pendekatan metode yang dilakukan adalah kualitatif deskriptif dan eksploratif serta pendekatan rekayasa informasi melalui pembuatan matriks area dan fungsi, sehingga membentuk model manajemen pembinaan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif untuk kelangsungan hidup dan kelayakan suatu organisasi.

Kata Kunci: Pemodelan, Manajemen Pembinaan, Sumber Daya Manusia, Produktif, Inovatif, Rekayasa Informasi

ABSTRACT

Human Resource Management is one of the factors that must be considered to improve skills and knowledge innovation on technology, work procedures and organizational structure with different dynamics. The existence of dynamics under the standard certainly not expected by anyone, let alone the era of globalization and computerization keadaannya there is a tight competition, then performance below the standards will be left behind by its competitors. If the organization left behind by its competitors remains unchanged, it is not impossible that the organization is in a critical condition, even close to destruction because the quality of Human Resources lacks the motivation, skill and innovation of technology knowledge, working procedures and organizational structure. Human Resource Management in an organization becomes very important so it must get top priority to face challenges such as how to manage Human Resources so that they become high productivity people, have a good work innovation ?. At the University's precise educational organization is a suitable place for human resource assessment in terms of productivity and innovation that is where academic nuances, research nuances and devotion, are highly relevant for the study of thought and human resource management review. The method approach is qualitative descriptive and explorative as well as information engineering approach through making area and function matrices,

2nd NCBMA "Global Competitiveness", Tangerang, 26 Oktober 2017 | 77



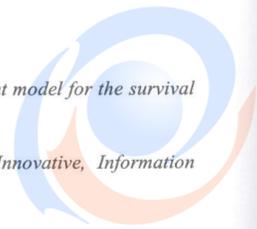
thus forming a productive and innovative human resource development management model for the survival and feasibility of an organization.

Keywords: Modeling, Coaching Management, Human Resources, Productive, Innovative, Information Engineering

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul

78 | 2nd NCBMA "Global Competitiveness", Tangerang, 26 Oktober 2017



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul

LAMPIRAN 4. BUKTI PENDAFTARAN HKI

Universitas Esa Unggul
Kampus Emas
Jl. Arjuna Utara 9
Kebon Jeruk - Jakarta Barat

TANDA TERIMA

Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul

Terima dari : Ibu Rita Setiyah
Nama Perusahaan : Manajemen UEG
Diberikan kepada : Siti Aminah
Nama Perusahaan : CPPM

Keterangan : Menyerahkan Form Pendaftaran HKI (Hard Copy) + Laporan Akhir PDP untuk HKI (Soft Copy) + Uang Pembayaran HKI sebesar Rp 400.000,-
Ibu Rita Setiyah

Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul

Yang Menyerahkan
Rita Setiyah
(.....)

Jakarta, 30 - 10 - 2017

Yang Menerima
Siti Aminah
(.....)

Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul

Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul

Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul

Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul Universitas Esa Unggul

LAMPIRAN 5. BUKTI PUBLIKASI JURNAL ILMIAH



Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erwan Baharudin
Jabatan : Kepala Lembaga Penerbitan Universitas Esa Unggul
Alamat : Jl. Arjuna Utara Tol Tomang
Kebon Jeruk – Jakarta 11510

Menerangkan bahwa artikel dengan judul: "PEMODELAN MANAJEMEN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG PRODUKTIF DAN INOVATIF DENGAN PENDEKATAN REKAYASA INFORMASI"

Penulis : Ritta Setiyati

Institusi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul.

Telah kami terima dan akan diterbitkan di Jurnal Forum Ilmiah Volume 15 Nomor 1 Januari 2017

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk diketahui, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 31 Oktober 2017

Hormat Kami,



Erwan Baharudin, S.Sos, M.Si
Ka. Lembaga Penerbitan

LAMPIRAN 6. POSTER



RISTEKDIKTI

**PEMODELAN MANAJEMEN PEMBINAAN
SUMBER DAYA MANUSIA YANG
PRODUKTIF DAN INOVATIF DENGAN
PENDEKATAN REKAYASA INFORMASI**



Esa Unggul

Ir. Ritta Setiyati, MM
Ir. Lestanto Pudji Santosa, MM

1. PENDAHULUAN

- Prosedur kerja dan struktur organisasi, namun dinamika organisasi akan berbeda-beda.
- Ada persaingan yang sangat ketat
- Eksis di proses bisnisnya
- Produktifitas dan Inovasi SDM itu sendiri
- Berproduktif tinggi dan mempunyai inovasi kerja yang baik
- Universitas merupakan salah satu tempat yang cocok untuk kajian sumber daya manusia dari sisi produktifitas dan inovasi

2. TUJUAN PENELITIAN

- Meningkatkan Kualitas Knowledge
- Meningkatkan Kualitas Skill
- Meningkatkan Kualitas Attitude

3. METODE PENELITIAN

1. Metode Kualitatif Deskriptif dan Eksploratif
2. Pembuatan Matrik Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Area dan Fungsi.

4. HASIL PENELITIAN

- Tersedianya Sistem Informasi dalam mengelola SDM.
- Belum dimanfaatkan secara maksimal
- Semangat dalam pengembangan diri
- Diperlukan pembinaan kepada karyawan agar lebih

5. RANCANGAN USULAN MATRIK SISTEM MANAJEMEN SDM

Fungsi	Area	Dosen Home base	Dosen Home base Plus	Staf Level Atas	Staf Level Menengah	Staf Level Bawah	Staf Kontrak/ Magang
Serdos		✓	✓				
Kepangkatan		✓	✓	✓	✓	✓	
NIDN		✓	✓				
Perpindahan HB		✓	✓				
Rasio		✓	✓	✓	✓	✓	
Kontrak Penelitian & Abdimas		✓	✓				
Lemburan		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tunjangan		✓	✓	✓	✓	✓	✓
LPJ		✓	✓	✓	✓	✓	✓

6. RENCANA TAHAP BERIKUTNYA

1. Rancangan kerja, melakukan pengamatan dan kajian rancangan kerja yang sesuai dengan gambaran kerjanya dengan diiringi penilaian kinerja.
2. Kaderisasi, melakukan pengamatan dan kajian pada pegawai untuk belajar bertanggung jawab atas pekerjaan.
3. Pelatihan kerja, melakukan pengamatan dan kajian terhadap skills pegawai searah kemajuan teknologi dan praktiknya serta membantu pegawai menguasai skills untuk berkontribusi dalam kelembagaan.
4. Peningkatan karir dan Evaluasi yang berkesinambungan, melakukan pengamatan dan kajian untuk arah filterisasi pegawai yang suatu hari memimpin perusahaan secara professional.

7. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan :

Kesimpulan :

1. Dengan manajemen pembinaan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif adalah meningkatkan knowledge, skills dan attitude yang efektif dan efisien yang tepat sasaran sesuai perencanaan program.
2. Pemanfaatan model matriks Manajemen SDM untuk mengarah pada terapan teknologi informasi yang berintegrasi guna meningkatkan produktivitas pegawai yang merupakan suatu investasi kelayakan melalui pengamatan tabel matriks area dan fungsi.

: Saran

Saran :

Pelaksanaan pelatihan manajemen pembinaan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara berkesinambungan, serta terdapat evaluasi kinerja agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif.

Menghaturkan Terima Kasih Kepada :
RISTEKDIKTI
Universitas Esa Unggul
Rekan-rekan yang mendukung dan membantu