
Evaluasi Atas Sistem Penggajian Dalam Kaitannya Dengan

Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya

Pengantar Bisnis 2 (ed. 4) HVS

Masa Depan Pesantren : Telaah atas Model

Kepemimpinan dan Manajemen Pesantren Salaf

Manajemen Pelayanan Rumah Sakit dan

Puskesmas

MANAJEMEN KINERJA Kunci Sukses Evaluasi Kerja

Pengantar Manajemen Kinerja

EVALUASI KINERJA PEGAWAI : Tinjauan Aspek

Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG

PENDIDIKAN

Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian &

Benefit

Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Islam

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis

Kompetensi untuk Pelayanan Publik

Ensiklopedi ekonomi, bisnis & manajemen: P-Z

TEACHING FACTORY

PENGENDALIAN INTERNAL DALAM SISTEM

KOMPENSASI

Reformasi Birokrasi - Indonesia dan Revolusi

Industri 4.0

Birokrasi dalam Perspektif Politik dan
Administrasi

Sistem Informasi Akuntansi 1 (ed. 4) Koran

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)

FINANCIAL TRANSACTION FRAUD : A

BIBLIOMETRIC APPROACH

Lembaga Keuangan Bank Dan Non Bank

Global Human Resources Management Dasar

Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Global

Sistem Merit dalam Perspektif Perbandingan

Hukum Kepegawaian Aparatur Sipil Negara

Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada

Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam

Akuntansi Yayasan dan Lembaga Publik

MANAJEMEN KINERJA

Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar

Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan

CARA MUDAH MENGENAL, MEMAHAMI DAN

MENCINTAI AKUNTANSI

Key Result Area

Audit dan Assurance Teknologi Informasi 2 (ed. 2)

Manajemen Penggajian & Pengupahan

Sejarah Sosial dan Dinamika Intelektual

Pendidikan Islam di Nusantara

PERILAKU DAN MANAJEMEN ORGANISASI, edisi 7,

jilid 1

Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung:

POTRET BIROKRAT LOKAL

Modernisasi & reformasi pelayanan perpajakan

Laporan kerja dan evaluasi pelaksanaan program

kerja dan anggaran Sinode G.K.I. Jawa Tengah
1985-1988

Ini lho, bank syariah!

PENERAPAN SISTEM INFORMASI DI BERBAGAI BIDANG

*Evaluasi
Atas
Sistem
Penggajian
Dalam
Kaitannya
Dengan* Downloaded from
content.consella.com
by guest

GAIGE JAMARCUS

**Pekerja
Melek
Hukum; Jadi
Karyawan
Kaya** Niaga
Swadaya
Kemunculan
dan
perkembangan
tradisi
keilmuan dan
dinamika
pemikiran
pendidikan
Islam di
nusantara
selalu
berkaitan
dengan
kondisi

lingkungan
yang
mengitarinya.
Kemunculan
dan
perkembangan
tersebut
lebih sebagai
formulasi baru
perpaduan
antara
kebudayaan
dan
peradaban
yang sudah
ada dan
inheren dalam
masyarakat
itu dengan
kebudayaan
dan
peradaban
baru yang
datang
kepadanya.
Dari sudut

tersebut,
maka
perjalanan
sejarah
pendidikan
Islam di
nusantara
menjadi
sangat
menarik untuk
dikaji karena
disamping
nuansa
spiritualis
kental
(thariqah)
yang
mengiringi
penyebaran
awalnya,
lembaga
pendidikan
tersebut juga
telah menjadi
agen
transformasi

nilai dan budaya dalam sebuah komunitas yang bersifat dinamis. Sehingga, keberadaannya diakui memiliki pengaruh besar dalam membentuk bangsa ini, membebaskan nya dari belenggu penjajahan, dan menelurkan generasi demi generasi yang mewarnai kemerdekaan negeri ini. Buku persembahan penerbit Prenada Media Group.

Pengantar Bisnis 2 (ed.

4) HVS LKIS PELANGI AKSARA
 Kedua pesantren salafiyah yang dikaji dalam buku ini bukan hanya mempertahankan kan eksistensinya sebagai lembaga tafaqquh fiddin (pendalaman ilmu-ilmu keagamaan), melainkan juga mampu mengkreasi peran-peran baru yang sangat strategis dan dibutuhkan masyarakat terkini. Penulis berhasil menunjukkan bahwa kedua

pesantren tersebut tetap istiqomah mengembangk an peran utamanya, yaitu sebagai: pertama, transmisi ilmu-ilmu dan pengetahuan Islam (transmission of Islamic knowledge); kedua, pemeliharaan tradisi Islam (maintenance of Islamic tradition); dan ketiga, reproduksi (mencetak calon-calon) ulama (reproduction of ulama). Semua itu didukung oleh faktor manajemen

| | | |
|--|---|---|
| dan kepemimpinan kedua pengasuh dari kedua pesantren tersebut. | pengganti jasa yang telah diberikan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kompensasi dikelompokkan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Salah satu bentuk dari kompensasi langsung adalah gaji. Gaji merupakan sesuatu yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang | telah ditetapkan. Besarnya gaji pokok yang diberikan kepada karyawan ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, tingkat pendidikan, ketrampilan yang dimiliki., Dalam mengelola gaji dibutuhkan ketelitian, maka dari itu diperlukan sistem akuntansi penggajian yang baik. Sistem akuntansi penggajian adalah sistem yang dirancang untuk |
|--|---|---|

| | | |
|---|--|---|
| <p>menangani transaksi perhitungan dan pembayaran gaji kepada karyawan secara efisien dan efektif. Sistem akuntansi penggajian ini digunakan untuk mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji. Sistem informasi akuntansi dapat digunakan untuk mengecek keandalan dan ketelitian data akuntansi</p> | <p>maka dalam penyusunannya diperlukan adanya suatu alat pengawasan yang disebut dengan sistem pengendalian internal. Sistem Pengendalian internal merupakan prosedur dan proses yang digunakan perusahaan untuk melindungi aset perusahaan, mengelola informasi secara Penjelasan lebih, lanjut dapat diketahui dalam buku ini, yaitu buku berjudul</p> | <p>“Pengendalian Internal Dalam Sistem Kompensasi”. <u>Manajemen Pelayanan Rumah Sakit dan Puskesmas BAO Publishing Berangkat dari rasa prihatin terhadap rendahnya mutu kerja karyawan, khususnya para birokrat dilingkungan instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang terlena dengan pola dan system kerja yang telah dianut</u></p> |
|---|--|---|

sejak lama dengan budaya melaksanakan kegiatan rutin dengan tanpa ada upaya melakukan pembaharuan, dan hingga saat ini belum mengalami perubahan yang signifikan. Kondisi rendahnya mutu kerja karyawan ini sangat dirasakan sekali di lingkungan pemerintahan daerah yang sulit mendapatkan tenaga kerja yang bermutu, kendatipun sebagian besar karyawan tersebut telah menyanggah gelar sarjana, akan tetapi belum mampu meningkatkan mutu hasil kerjanya, mengingat rendahnya keinginan untuk memperbaharui ilmu yang didapat dari perguruan tinggi yang telah lama ditinggalkan sejak tamat hingga saat ini. Kondisi yang memprihatinkan ini mendorong penulis menghadirkan buku ini dengan harapan dapat memotivasi Pegawai sebagai penyelenggara Negara untuk bekerja lebih giat lagi dan berprestasi sebagai wujud ibadah memberikan yang terbaik bagi institusinya dimanapun ditugaskan.

MANAJEMEN KINERJA Kunci Sukses Evaluasi Kerja
Airlangga University Press
Kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh didalam sebuah perusahaan,

| | | |
|---|---|--|
| faktor yang satu ini menjadi salah satu pemicu utama bagi karyawan / pegawai dalam menentukan langkah kedepan dan bagi perusahaan adalah sebuah penentuan langkah strategi perusahaan kedepannya. Seringkali sangat sulit untuk memberikan kompensasi bersesuaian dengan karakteristik Individu. Hal ini perlu dipertimbangkan apakah dapat | meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan hasil yang maksimum dalam proses produksinya, agar dapat mencapai hal tersebut dukungan dari setiap perusahaan termasuk dukungan dalam karyawan bagian produksi lebih menentukan peningkatan yang dicapai perusahaan, bagian produksi merupakan dukungan | berpengaruh dari tercapainya keuangan serta tunjangan lain dalam perusahaan. Buku ini sangat bermanfaat akan pengetahuan serta bagaimana strategi bagi Evaluasi Kinerja Pegawai agar lebih maksimal dalam meningkatkan ke efektifan Penghasilan dalam Perusahaan. <i>Pengantar Manajemen Kinerja</i> CELEBES MEDIA |
|---|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| PERKASA Pembahasan dalam buku ini meliputi Sistem Keuangan Dan Lembaga Keuangan, Otoritas Moneter dan Kebijakan Moneter Di Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), Pasar Modal, Pasar Uang dan Pasar Valuta Asing, Bank Umum dan Perkreditan Rakyat, Bank Syariah, Leasing (Sewa Guna Usaha), Pegadaian, Asuransi, | Anjak Piutang, Modal Ventura, Kartu Kredit, Dana Pensiun dan Financial Technology. <u>EVALUASI</u> <u>KINERJA</u> <u>PEGAWAI :</u> <u>Tinjauan</u> <u>Aspek</u> <u>Kompensasi,</u> <u>Komunikasi</u> <u>Dan Jenjang</u> <u>Karier</u> Pustaka Kaji Tujuan disusunnya buku ini adalah untuk memberikan nuansa baru ilmu pengetahuan dan membantu para pembaca dari berbagai kalangan akademisi maupun | praktisi pendidikan dapat memahami seluk beluk Pengantar Manajemen Kinerja. Tujuan lain diharapkan pembaca dapat memahami konsep dasar manajemen kerja, dan langkah- langkah apa yang harus diambil organisasi agar terjadi keselarasan antara tujuan organisasi dan anggota organisasi. <i>MANAJEMEN</i> <i>SUMBER DAYA</i> <i>MANUSIA</i> <i>BIDANG</i> <i>PENDIDIKAN</i> |
|--|---|--|

| | | |
|----------------|----------------|----------------|
| VisiMedia | Aparatur | Aparatur Sipil |
| Buku hukum | mengingat | Negara akan |
| yang berjudul | masih | membahas |
| Sistem Merit | terbatasnya | urgensi sitem |
| dalam | referensi | merit pada |
| Perspektif | aktual | bagian |
| Perbandingan | berbahasa | pendahuluan, |
| Hukum | Indonesia | sistem merit |
| Kepegawaian | yang | dan |
| Aparatur Sipil | membahas | meritrokasi, |
| Negara | mengenai | sejarah sitem |
| merupakan | hukum | merit, dan |
| buku karya | administrasi | penerapan |
| penulis Halim. | kepegawaian | sistem merit. |
| Buku ini dapat | aparatur sipil | Penggunaan |
| menjadi salah | negara | materi-materi |
| satu referensi | maupun | esensial dan |
| dalam kajian | manajemen | aktual |
| Hukum | sumber daya | tersebut |
| Administrasi | manusia | sebagai |
| Negara | aparatur, baik | kekuatan, |
| khususnya | secara | menjadikan |
| Hukum | filosofis, | buku ini |
| Administrasi | teoritik, | berbeda dari |
| Kepegawaian | maupun | buku-buku lain |
| maupun kajian | normatif. Buku | sejenis yang |
| Administrasi | Sistem Merit | beredar. Buku |
| Publik | dalam | Sistem Merit |
| khususnya | Perspektif | dalam |
| Manajemen | Perbandingan | Perspektif |
| Sumber Daya | Hukum | Perbandingan |
| Manusia | Kepegawaian | Hukum |

| | | |
|------------------|----------------|-------------------------|
| Kepegawaian | 61-0 Ukuran : | eepublish.com |
| Aparatur Sipil | 15.5x23 cm | . |
| Negara | Halaman : 88 | <u>Panduan</u> |
| memuat | hlm Tahun | <u>Praktis</u> |
| daftar isi yaitu | Terbit : 2020 | <u>Menyusun</u> |
| sebagai | Penerbit | <u>Sistem</u> |
| berikut : Bab I | Deepublish | <u>Penggajian &</u> |
| - Pendahuluan | adalah | <u>Benefit</u> |
| Bab II - | penerbit buku | Nuansa |
| Metode Kajian | yang | Cendekia |
| Bab III - | memfokuskan | Perusahaan |
| Sistem Merit | penerbitannya | dan karyawan |
| dan | dalam bidang | memiliki |
| Meritokrasi | pendidikan, | hubungan |
| Bab IV - | terutama | simbiosis |
| Sejarah | pendidikan | mutualisme |
| Sistem Merit | tinggi | yang |
| Bab V - Sistem | (universitas | dibungkus |
| Merit dalam | dan sekolah | dengan sisi |
| Hukum | tinggi). Buku | kemanusiaan |
| Kepegawaian | ini tersedia | dan bisnis di |
| Bab VI - | juga dalam | antara |
| Tindakan | versi cetak. | keduanya. |
| Afirmasi | Dapatkan | Karyawan |
| Spesifikasi | buku-buku | membutuhkan |
| buku ini | berkualitas | gaji atau upah |
| meliputi : | dengan pilihan | yang |
| Kategori : | terlengkap | diberikan |
| Hukum | hanya di Toko | perusahaan, |
| Penulis : Halim | Buku Online | sedangkan |
| E-ISBN : | Deepublish : | perusahaan |
| 978-623-02-22 | penerbitbukud | membutuhkan |

| | | |
|--|--|---|
| <p>tenaga karyawan untuk terus dapat beroperasi. Manajemen penggajian menjadi cara yang dipakai untuk mengelola gaji yang diberikan kepada karyawan. Tujuan umumnya memberikan gaji yang layak, tetapi tidak membebani perusahaan. Buku Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit ini membahas seluk-beluk penggajian</p> | <p>dan benefit di perusahaan. Di dalamnya memaparkan sistem dan kebijakan manajemen penggajian, struktur gaji sesuai dengan peringkat jabatan, dan membuat desain paket benefit (tunjangan, fasilitas, insentif, dan bonus). Selain itu, buku ini juga memberikan contoh perhitungan gaji, kompensasi PHK, dan dana pensiun. Raih Asa Sukses Manajemen Sumberdaya Manusia uwais inspirasi</p> | <p>Indonesia Persaingan bebas dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi, menjadi tantangan bagi kehidupan masa depan sekaligus ancaman bagi seluruh bangsa yang belum siap menghadapinya. Upaya peningkatan sumber daya manusia kemudian menjadi wacana yang mendesak untuk direalisasikan. Kemajuan ilmu</p> |
|--|--|---|

| | | |
|---|--|--|
| <p>pengetahuan dan teknologi tersebut berkaitan dengan sumber daya manusia yang akan membuat dan mengelola serta menerapkannya, sehingga sumber daya manusia menjadi asset dalam kemajuan berbangsa dan bernegara. Dalam upaya peningkatan kualitas SDM haruslah diikuti dengan peningkatan kualitas pendidikan dan guru. Merujuk pada komisi</p> | <p>Internasional UNESCO untuk pendidikan memasuki abad ke-21 menyatakan bahwa berbeda dengan periode sebelumnya, dalam memasuki abad ke-21 ini guru memiliki peranan yang sangat strategis karena diharapkan dapat ikut membentuk karakter dan kecerdasan generasi muda atau dalam bahasa aslinya "moulding character and minds of young</p> | <p>generation". Demi menrespon hal tersebut dalam buku ini dikupas secara tuntas baik itu secara teritis maupun praktek seperti halnya; profesionalisme guru meliputi kemampuan: menguasai bahan, mengelola PBM, mengelola kelas, mengelola media atau sumber, menguasai landasan kependidikan, mengenal interaksi belajar mengajar,</p> |
|---|--|--|

| | | |
|---|--|--|
| <p>menilai prestasi siswa, mengenal fungsi dan program pelayanan BP, dan mengenal administrasi sekolah.</p> <p><u>Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam</u> Cipta Media Nusantara (CMN) Penelitian merupakan kegiatan untuk memecahkan berbagai persoalan yang ada di sekitar kita, sekaligus sebagai motor penggerak yang menghasilkan ilmu</p> | <p>pengetahuan. Melalui buku ini, kita dapat memahami bagaimana sebuah prosedur penelitian mulai dari penentuan masalah, pelaksanaan sampai dengan pelaporannya, sehingga sangat komprehensif sebagai referensi penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Semoga dapat memberikan acuan bagi semua dalam proses dan pelaksanaan kegiatan</p> | <p>penelitian. Buku persembahan penerbit prenadaMedia <u>Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik SAH MEDIA Birokrasi</u> adalah “jantung” negara. Apabila birokrasi sehat maka akan sehat pula suatu negara. Sebaliknya, rusaknya birokrasi akan menyebabkan kehancuran negara. Tentu saja kehancuran negara akan</p> |
|---|--|--|

mengakibatkan kehancuran masyarakat. Inilah konsepsi "bureaucracy as the machinery of the state". Sebagai obyek ilmu politik dan administrasi, birokrasi penting dikaji terus-menerus. Ia adalah institusi yang paling dibutuhkan manusia, akan tetapi ironisnya juga sekaligus yang paling dibenci. Perannya yang multifungsi sebagai penyelenggara kegiatan

operasional pemerintahan mengakibatkan seluruh manusia yang hidup di dunia modern akan memiliki ketergantungan kolektif terhadap birokrasi itu. Namun justru karena perannya yang penting itu, birokrasi menjadi congkak, angkuh, dan semena-mena terhadap masyarakat. Tak heran sering muncul pertanyaan di antara kita: apakah birokrasi itu pelayan, ataukah penindas

masyarakat?

Ensiklopedi ekonomi, bisnis & manajemen: P-Z

Elex Media Komputindo
Buku ini dapat bermanfaat bagi peneliti (terutama mahasiswa) sebagai acuan atau referensi mengenai topik bahasan yang berkaitan dengan manajemen kinerja, meliputi pengertian kinerja, sistem manajemen kinerja, penilaian kinerja, sistem penilaian kinerja, teori penilaian

| | | |
|--|--|---|
| kinerja, parameter kinerja, perencanaan manajemen kinerja, evaluasi kinerja. Selain itu, buku ini juga membahas tentang kepemimpinan yang berhubungan dengan kinerja serta hubungan kinerja dan budaya organisasi. | perusahaan yang menggunakan istilah managing employee performance. Managing employee performance seharusnya berarti "memanajeme ni prestasi kerja karyawan". Terlepas dari istilah mana yang digunakan, keduanya secara tegas memfokuskan perhatiannya pada prestasi karyawan dan obyek pembahasann ya sama saja yaitu prestasi kerja, kinerja atau unjuk | kerja karyawan. <i>PENGENDALIA N INTERNAL DALAM SISTEM KOMPENSASI</i> Erlangga Revolusi Industri 4.0 turut melanda berbagai dimensi birokrasi Indonesia. Reformasi birokrasi yang selama ini didorong tampaknya belum memperhitung kan dengan sungguh- sungguh dampak dari Revolusi Industri 4.0 itu sendiri. Beberapa ketentuan di dalam UU |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|---|
| Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terkesan sejalan dengan Revolusi Industri 4.0, tapi sesungguhnya ketentuan tersebut hanya mengakomodasi dukungan terhadap penerapan e-government yang sudah dilaksanakan oleh Negara-negara maju. Problem yang sampai saat ini masih dirasakan dalam menjalankan reformasi birokrasi yaitu | implementasi system merit. Agar system merit dapat dijalankan secara konsekuen, dua hal perlu dibenahi, yaitu pendekatan kekuasaan pejabat dan tata hubungan pejabat politik dan pejabat birokrat. Jika manajemen kekuasaan dan hubungan kedua jabatan itu tidak dibenahi dan ditata dengan baik maka meritokrasi dan syarat system merit seperti kompetensi calon yang benar-benar | kompeten dan netralitas pejabat yang benar-benar netral amat sulit diwujudkan, dan perbaikan dan pertumbuhan reformasi menghadapi Revolusi Industri 4.0 akan mengalami kesulitan. Buku ini merekomendasikan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sangat penting untuk segera dilakukan dengan memperhitungkan |
|---|---|---|

perkembangan yang terjadi akibat Revolusi Industri 4.0. *Reformasi Birokrasi - Indonesia dan Revolusi Industri 4.0* PT. Sonpedia Publishing Indonesia Rendahnya kualitas pelayanan publik ini bermuara pada satu pertanyaan signifikan, yaitu bagaimana sumber daya manusia penyelenggara pelayanan publik bekerja, mengingat sumber daya manusia atau birokratlah yang bertugas menyelenggarakan pelayanan publik. Sayangnya tak kalah dengan rendahnya kualitas pelayanan publik di Indonesia, isu tentang rendahnya kemampuan aparat dalam penyelenggaraan layanan publik di Indonesia juga kian mengemuka. Lebih sayang lagi, gambaran suram kemampuan birokrat ini juga diperkuat oleh lemahnya birokrasi dalam hal manajemen sumber daya manusia. Birokrasi dalam Perspektif Politik dan Administrasi Universitas Brawijaya Press "" Berpikir dan bertindak strategis, barang kali itulah ciri yang paling inti dari sosok kepemimpinan seseorang. Maka adalah sangat absah alias valid katika penulis buku ini mengedepankan salah satu artikel dengan judul KEY RESULT AREA sebagai

pilihan dan sekaligus dipakai untuk judul buku ini. Pemilihan area kunci keberhasilan sejatinya adalah sebuah pilihan paling prioritas dengan dampak keberhasilan bagi sejumlah prioritas yang menjadi garapan seorang leader. Bukan hanya atas gaya penulisan yang ringan dan bertutur dalam kesahajaan yang membuat tulisan-tulisannya dibaca orang,

tetapi pilihan substansi yang digarapnya menjadikan materi pengayaan kepemimpinan seseorang, dan oleh karenanya menjadi sangat komunikatif. Materi-materi yang disajikan dalam buku kecil ini mengalir jernih seperti air yang keluar dari sebuah mata air yang tak habis-habisnya. Bukan gagasan yang ditangkap dari langit-langit mimpi substansi-

substansi yang disajikannya, melainkan mozaik-mozaik yang telah teruji di papan pengalaman pengembaraan kerja kepemimpinannya. Menyajikan gagasan yang telah teruji dalam realitas yang telah menghadirkan reputasi, sesungguhnya adalah sebuah upaya pewarisan yang patut disambut secara antusias untuk dijadikan kekayaan pribadi. Dan itu adalah

sebuah upaya yang sangat patut disambut oleh seseorang yang menjadikannya sebagai trend-maker. Memangnya apakah tindakan tersebut sangat tidak bijaksana untuk menyodorkan sebuah intuisi kepada pembaca yang sudah super sibuk dalam bentuk yang berat dan terkesan serius sejak pemilihan judul, substansi, sampai gaya penyampaiannya.

Sebaliknya, adalah sebuah pilihan cara yang sangat akseptabel bagi pelajar, mahasiswa, staf, sampai para eksekutif yang sudah dibikin stress oleh tugas sekolah dan pekerjaannya, dengan memilih cara yang ringan kendati berisikan pesan dan substansi-substansi yang berharga. Terbarai dalam buku kecil ini sejumlah mozaik yang terlalu disayangkan untuk

penulisan terkini. Dan respons positif atas bukunya terdahulu mengindikasikan dirinya sebagai trend-maker. Memangnya apakah tindakan tersebut sangat tidak bijaksana untuk menyodorkan sebuah intuisi kepada pembaca yang sudah super sibuk dalam bentuk yang berat dan terkesan serius sejak pemilihan judul, substansi, sampai gaya penyampaiannya.

menjadikannya sesuatu yang terabaikan...""

Sistem Informasi Akuntansi 1 (ed. 4) Koran

Yayasan Kita Menulis Tax reform and services based on the latest law on tax in Indonesia.

Manajemen Sumber Daya Manusia Global Eksekutif Teknologi Islamic banks industry in Indonesia.

Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua) Deepublish Mempelajari

perkembangan teori dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dewasa ini menjadi sangat penting artinya terutama terkait dengan perubahan dan tantangan dalam kehidupan global saat ini. Hampir semua kehidupan dan aktivitas manusia dan masyarakat sangat dipengaruhi oleh realitas tantangan dan perubahan tersebut, baik manusia sebagai individu,

pemimpin, manajer, mahasiswa, eksekutif perusahaan, wirausahawan, peneliti, praktisi maupun akademisi yang menekuni manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah istilah atau kosakata yang dinamis untuk menjelaskan tindakan dan kegiatan manusia dalam kehidupan berorganisasi. Dengan

| | | |
|--|---|--|
| demikian fokus dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola tindakan dan kegiatan manusia mulai dari tataran kognisi, afektif dan psikomotorik ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam | organisasi. Seiring dengan realitas tersebut, maka saya berupaya menggagas penyusunan Buku MSDM untuk menggambarkan dan menjelaskan luas lingkup serta dinamika perkembangan kajian manajemen | sumber daya manusia sebagai sebuah tinjauan akademis maupun praktis. Untuk memudahkan memahami materi buku ini, penulis mencoba membagi kerangka buku ini menjadi 4 Bagian yang terdiri atas 15 Bab. |
|--|---|--|