

## PENGELOLAAN KARIER SUMBER DAYA MANUSIA

**Abdul Faqih<sup>1</sup>, Mu'tashim Abdil Haqq<sup>2</sup>, M. Sulton Alghifari<sup>3</sup>, Sentot Imam Wahjono<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Muhammadiyah Surabaya

aabdilhaqq@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini membahas pentingnya pengelolaan karier sumber daya manusia dalam lingkungan organisasi. karier adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, mencapai tujuan organisasi, dan menjaga kepuasan karyawan. Penelitian ini menggunakan berbagai referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk beberapa penelitian terkait yang dilakukan oleh Wahjono, Sentot Imam, dan rekan-rekan. Metodologi penelitian melibatkan analisis literatur dan studi kasus dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik pengelolaan karier yang efektif.

Kata Kunci: Karier, Sumber Daya Manusia, Pengelolaan

### ABSTRACT

*This research discusses the importance of managing human resource careers in an organizational environment. Career is a key factor in improving employee performance, achieving organizational goals, and maintaining employee satisfaction. This study used various references related to human resource management, including several related studies conducted by Wahjono, Sentot Imam, and colleagues. Research methodology involves literature analysis and case studies with the aim of gaining a deeper understanding of effective career management practices.*

*Keywords: Career, Human Resources, Management*

### PENDAHULUAN

Tujuan dari makalah ini adalah melihat dan memahami definisi perencanaan karier, menjelaskan manajemen karier dan mendiskusikan pengembangan karier. Makalah ini didasarkan atas studi Pustaka dari sumber-sumber yang tersedia termasuk di dalamnya dan *search engine* seperti *google*, *YAHOO*, dan lain lain, dan juga berasal dari akun-akun *google scholar* para dosen.

### KAJIAN LITERATUR

#### A. Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah proses yang melibatkan identifikasi tujuan karir, penentuan jalur untuk mencapai tujuan tersebut, dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam artikel "Relokasi Eksekutif-dan Peningkatan Kerumitan" karya Auerbach (1996), perencanaan karir eksekutif menjadipenting dalam menghadapi relokasi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Ini menyoroti pentingnya adaptasi dan perubahan dalam

#### B. Manajemen Karir

perencanaan karir.

Manajemen karir adalah tanggung jawab bersama individu dan organisasi dalam mengelola

perkembangan karir seseorang. Dalam buku "Mengelola Sumber Daya Manusia" oleh Cascio (2013), Bab 8 dan Bab 10 membahas manajemen karir. Ini mencakup upaya untuk memastikan bahwa individu memiliki kesempatan untuk tumbuh dalam organisasi, sesuai dengan tujuan dan kompetensi mereka.

Pada orientasi tradisional keberhasilan karier dimaknai sebagai model yang stabil dalam mencapai jenjang karier satu lini profesi atau satu perusahaan atau kelompok perusahaan. Beberapa indikator selalu muncul sebagai faktor penentu keberhasilan karier sebagai berikut ;

1. Keberhasilan Kerja
2. Kepuasan kerja
3. Pertumbuhan dan pengembangan keterampilan
4. Keberhasilan bergerak melalui tahapan kehidupan seperti (muda, lajang, menikah, beranak, dan bermenantu)

Demikian pula bagi karyawan yang terkena PHK, ikutilah beberapa program pelatihan bersertifikat meskipun hal itu dibiayai dengan dana sendiri. Hal ini akan mendukung manajemen karier seseorang tanpa membuang waktu dan tanpa dipengaruhi terlalu banyak oleh situasi ekonomi yang melanda perusahaan ataupun ekonomi negara. Faktor-faktor berikut yang menyebabkan manajemen karier selalu melekat pada pribadi seseorang.

1. Munculnya perhatian pada kualitas kehidupan kerja (quality for work life) dan perencanaan kehidupan personal.
2. Tekanan untuk memperluas keragaman tenaga kerja di seluruh tingkatan organisasi.
3. Kebutuhan untuk menumbuhkan perusahaan dengan mempertahankan karyawan di semua tingkatan.
4. Melambatnya pertumbuhan ekonomi

Pengembangan karir adalah proses meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu

### **C. Pengembangan Karir**

untuk mencapai tujuannya. Buku Dessler (2013) dan Dessler dan Tan (2009), Bab 10, membahas topik ini. Pengembangan karir tidak hanya mencakup pengembangan teknis, tetapi juga pengembangan keterampilan interpersonal dan manajemen yang diperlukan dalam dunia kerja yang beragam.

#### **a) Suami-Istri Bekerja**

Salah satu hal yang paling menantang dalam pengembangan karier adalah suami-istri yang berkarier. Akhir-akhir ini persentase suami-istri beranak yang masing-masing bekerja sebesar 79%. Sementara itu, jumlah itu merupakan 47,8% dari keseluruhan angkatan kerja.

Lebih lanjut, hal ini memunculkan efek interaksi berupa tekanan (stress) di kedua belah pihak (suami-istri). Hal ini berakibat pada perencanaan dan pengembangan karier yang mungkin tanpa makna (Galinsky dkk., 2009). Akan tetapi, hasil penelitian lain mengatakan bahwa suami-istri berkarier yang dikelola dengan baik menghasilkan keberhasilan, mereka akan berusaha untuk fleksibel, mereka akan saling membantu karier masing-masing, mereka tetap mengembangkan kompetensinya masing-masing melalui perencanaan, penentuan tujuan, dan pemecahan masalah (Shellenbarger, 2010).

### **b) Mengelola Karyawan Pria dan Wanita di Pertengahan Karier**

Karier usia pertengahan adalah usia karyawan antara 35-55 tahun. Dalam rentang usia ini banyak yang menyatakan bahwa masa ini merupakan masa yang penuh misteri. Beberapa masalah sering menghinggapi karyawan yang berada pada pertengahan karier ini, seperti: sindroma kehampaan dalam hidup, krisis paruh baya, dan menopause (Shellenbarger, 2003). Beberapa masalah tersebut mengakibatkan hal-hal berikut.

1. Kesadaran akan ketuaan dan kematian.
2. Kesadaran akan penurunan fisik.
3. Berhitung tentang tujuan karier yang dapat dicapai.
4. Mencarai tujuan hidup baru.
5. Membuat perubahan dalam hubungan keluarga.
6. Membuat perubahan dalam hubungan kerja.
7. Sadar akan rasa keusangan kerja.
8. Merasa penurunan dalam pergerakan kerja dan peningkatan atas keamanan kerja.

### **c) Mengelola Karyawan Tua**

Banyak pekerja tua mempunyai keterampilan yang bernilai secara signifikan terhadap organisasi dan masyarakat. Di samping itu, dukungan kemajuan teknologi kesehatan pada saat ini membuat angka harapan hidup manusia menjadi lebih tinggi. Di Negara-negara yang tingkat politiknya relatif stabil, angka harapan hidup itu antara 75-82 tahun. Di Indonesia angka harapan hidup itu adalah 69,5 tahun (WHO, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa usia pensiun di Indonesia yang 56 itu masih berpotensi untuk dinaikkan lagi. Usia pensiun dosen yang berusia 65 tahun juga dipandang masih masuk akal karena pada masa itu seorang dosen masih boleh memberikan pengabdian, bahkan beberapa dosen justru menunjukkan prestasi puncak pada usia tua. Terdapat beberapa mitos bagi karyawan tua, namun sejauh ini fakta di lapangan menunjukkan hal sebaliknya. Beberapa mitos tentang karyawan tua tersebut adalah sebagai berikut.

1. Karyawan tua kurang produktif dibanding karyawan muda.
2. Menyiapkan pekerjaan untuk karyawan tua lebih banyak biaya.
3. Karyawan tua lebih banyak absen karena sering sakit.
4. Karyawan tua lebih banyak mengalami kecelakaan kerja.
5. Karyawan tua lebih susah bercampur dengan karyawan lain.
6. Biaya kesehatan karyawan tua lebih tinggl.
7. Karyawan tua lebih rendah kreativitasnya dibanding karyawan muda.
8. Karyawan tua tidak bisa dilatih
9. Karyawan tua tidak bisa berfungsi dengan baik bila sering dinterupsi.

#### **d) Pensiun**

Pensiun dini adalah pilihan bagi sebagian karyawan yang sudah menginjak usia lanjut. Mereka tidak perlu menunggu untuk pensiun pada umur yang telah ditentukan. Mereka dapat mengambil insentif finansial yang disediakan. Sebenarnya mereka bisa menunda pensiun dini kalau mereka bisa meningkatkan kinerja dengan mengikuti beberapa pelatihan dan program pengembangan, namun beberapa karyawan yang sudah mendekati usia pensiun malas untuk melakukannya dan berharap dapat memanfaatkan uang pensiun yang diterima secara keseluruhan di depan dengan membuka usaha mandiri. Beberapa penyelidikan mengindikasikan bahwa insentif finansial yang diterima secara keseluruhan di depan (lump-sum) tidaklah efektif (Strieber, 2008). Memang memulai usaha mandiri pada usia yang sudah tua tidaklah mudah, oleh karena itu ada beberapa perusahaan yang mempunyai program penyiapan karyawan memasuki usia pensiun dengan pelatihan kewirausahaan dan pengenalan ke beberapa usaha mandiri yang telah berhasil.

#### **e) Pengunduran Diri**

Lazimnya PHK merujuk pada pemutusan hubungan kerja sepihak yang berasal dari perusahaan. Namun, adakalanya PHK itu berupa inisiatif dari karyawan secara sukarela, yaitu pengunduran diri. Bahkan dalam beberapa kasus pengunduran diri karyawan ini bersifat spontan mungkin karena hal-hal yang bersifat emosional. Biasanya bagi karyawan muda, pengunduran diri ini dilakukan setelah karyawan positif mendapatkan tempat kerja baru dengan kondisi yang lebih baik. Bila ini kondisinya, sebaiknya karyawan tersebut membuat surat pengunduran diri secara baik dengan mengucapkan terima kasih telah diberi kesempatan berkarier di perusahaan tersebut dan berusaha untuk meminta maaf bila terdapat kesalahan. Ada baiknya karyawan yang mengundurkan diri itu menemui atasan atau majikan untuk menyampaikan surat pengunduran diri secara langsung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan karir, manajemen karir, dan pengembangan karir adalah aspek penting dalam mengelola karir seseorang. Proses ini melibatkan identifikasi tujuan karir, pengembangan keterampilan yang sesuai, dan pengelolaan perubahan. Faktor eksternal, seperti perubahan dalam organisasi dan lingkungan kerja, juga perlu dipertimbangkan. Untuk mengambil keputusan karir yang baik, individu perlu memahami dinamika yang memengaruhi karir mereka. Dengan perencanaan dan manajemen karir yang tepat, individu dapat mencapai tujuan karir mereka sambil menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional.

## UCAPAN TERIMA KASIH

"Kami ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian makalah ini. Tanpa bantuan dari [Dr. Drs. Ec. Sentot Imam Wahjono, M. Si], Kami tidak akan bisa menyelesaikan tugas ini dengan baik."

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abdulla Obaid. Fam, Soo-Fen. Chuan, Zun Liang. Wahjono, Sentot Imam. Nusa, Najwa Mohd. Hussein, Saleh Ali. 2022. Integration of TQM practices and ERP to enhance innovation culture and innovative work behavior: A proposed framework. *Journal of Positive School Psychology*. Vol. 6, No. 3, 4668-4676.  
<https://journalppw.com/index.php/jpsp/issue/view/30>
- Basir, Nurul Muniroh. Wahjono, Sentot Imam. 2014. [The Effectiveness of Training Towards Job Satisfaction with Job Performance as a Mediating Variable at Agricultural Agency: Evidence from Malaysia](#). *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*. 11/02.
- Danarti, Tri. Wahjono, Sentot Imam. Salbiyah, Siti. 2021. Theory of Planned Behavior terhadap Kinerja Mahasiswa dengan Mind Mapping sebagai mediasi. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*. Vol. 18, No.01, Januari 2021, Pp.211-218. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/7221/pdf>.
- Fam, Soo-Fen. Soo, Jia Hui. Wahjono, Sentot Imam. 2017. Online Job Search Among Millennial Student in Malaysia. *Jurnal Dinamika Manajemen (JDM)*. 8(1). 1-10. DOI: 10.15294/jdm. [https://journal.unnes.ac.id/artikel\\_nju/jdm/10406](https://journal.unnes.ac.id/artikel_nju/jdm/10406).
- Febriyanti, Nor Maulidia, Wahjono, Sentot Imam. (2022). MANAJEMEN KONTEMPORER "PT PERTAMINA". Researchgate. Report Number 4.
- Fi'atuz, Zharifah. Wahjono, Sentot Imam. (2022). Gaya Kepemimpinan Sukses di Perusahaan Keluarga. Researchgate.
- Lopi, Paulus Elton. Wahjono, Sentot Imam. (2022). Pengaruh Motivasi meraih prestasi di Organisasi Kemahasiswaan terhadap tingkat partisipasi di dalam proses perkuliahan. Researchgate.
- Mahamud, Syuhaida. Fam, Soo-Fen. Saleh, Hasan. Kamarudin, Mohd Fauzi. Wahjono, Sentot

- Imam. (2021). Predicting Google Classroom Acceptance and Use in STEM Education Extended UTAUT2 Approach. 2nd SEA-STEM International Conference (SEA-STEM), pp: 155- 159. IEEE.
- Marina, Anna. Warsidi. Wahjono, Sentot Imam. Balafif, Sabri. Kurniawati, Tri. 2021. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat Rumah Sakit Islam di Jawa Timur memilih Software Aplikasi “Si Aisyah” PLJSIAS UMSurabaya. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, dan Akuntansi*. Vol. 13 Issue 2. Pp 178-191
- Marina, Anna & Wahjono, Sentot Imam. 2017. Business Ethics for Business Sustainability in Muhammadiyah Hospital: Evidence from Ponorogo, Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol 32 No. 3 pp178-189. DOI: <https://doi.org/10.22146/jieb.17146>.
- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. Kurniawati, Tri. (2021). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Syariah untuk Mematuhi Etika Bisnis Rumah Sakit. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. Journal homepage: <https://ojs.unpkediri.ac.id/> Vol. 6, No. 1, Pp.109-117. Publisher: Universitas Nusantara Kediri.
- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. Rasulong, Ismail. (2020). Business Ethics for Hospital Business Sustainability. ICBAE 2020, Proceeding of the 2nd International Conference of Business, Accounting and Economics, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, pp: 65- 75.
- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. Fen, Soo Fam. (2018). Islamic Accounting Information System Development: An Evidence from Indonesian Hospital. *International Journal of Management and Applied Science (IJMAS)*. Vol 4 Issue 11 pp. 47-50. DOI: IJMAS-IRAJDOI14356. [http://www.iraj.in/journal/journal\\_file/journal\\_pdf/14-521-154928197647-50.pdf](http://www.iraj.in/journal/journal_file/journal_pdf/14-521-154928197647-50.pdf)
- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. Syaban, Ma'ruf, Suarni, Agus, Diwana. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi, Teori dan Praktikal*. Penerbit UMSurabaya, Indonesia. pp: 222 + xii.
- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. Fam, Soo Fen. (2016). Pola Pengembangan SIA untuk Pemenuhan SDGs: Temuan dari Rumahsakit Muhammadiyah. *Jurnal Balance* Vol. XIII No. 2 pp. 15-22.  
Link: <http://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/1470/1200>.
- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. Fahmi, Ezif Muhammad. (2014). Tantangan dan Peluang Pembentukan Bank BUMN Syariah dalam menyambut ASEAN Economic Community 2015. *BALANCE: Economics, Business, Management and Accounting Journal*. Vol 11 Issue 02. pp: 83-91.
- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. (2013). Business Ethics as a Basis for Designing the Vision and Mission Hospitals: Empirical evidences from Muhammadiyah hospital Ponorogo, Indonesia. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Volume 16, No. 3, December, pages 399-408.
- Marina, Anna. (2011). Akuntansi Keperilakuan berbasis Nilai-nilai Ekonomi untuk meningkatkan Kinerja Rumah Sakit. *Jurnal Balance, Economics Faculty, University of Muhammadiyah Surabaya*, Thn XI/No.14/January/2011, pp: 29-46. <http://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/676>
- Ningrum, Anis Rahmawati. Wahjono, Sentot Imam. Wardhana, Andi. Choidah, Nur. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PT. Siantar Top, Tbkdi Sidoarjo. *Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 5 Issue 2, pp: 255-264. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Rohman, Fathur, Wahjono, Sentot Imam. (2022). *Manajemen Pengendalian di Rumah Sakit*.

Researchgate

- Saleh, bin Hasan. Wahjono, Sentot Imam. Ismail, Albert Feisal. Aman, Othman. Muthu, Kalimamah Marie. (2015). Work-Life Balance (WLB) Relationship with Employees Satisfaction: An Evidence from Malaysia Higher Education Institution. *International Journal of Science Commerce and Humanities*, Volume No 3 No 2, pp: 50-60.
- Marina, Anna. (2011). Akuntansi Keperilakuan berbasis Nilai-nilai Ekonomi untuk meningkatkan Kinerja Rumah Sakit. *Jurnal Balance*, Economics Faculty, University of Muhammadiyah Surabaya, Thn XI/No.14/January/2011, pp: 29-46.  
<http://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/676>
- Ningrum, Anis Rahmawati. Wahjono, Sentot Imam. Wardhana, Andi. Choidah, Noer. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk di Sidoarjo. *Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Pp.255-264. DOI (PDF): <http://dx.doi.org/10.24269/iso.v5i2.791.g548..>
- Pakkanna, Mukhaer. Rasulong, Ismail. Akhmad. Wahjono, Sentot Imam. 2020. Microfinance Institutions and Women Empowerment: Evidence In The Rural Areas of Tangerang, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research (IJSTR)* ISSN: 2277-8616, Volume-9 Issue-02. pp. 3994-3999.
- Radel, Juergen. 2017. Organizational Change and industry 4.0 (id4). A perspective on possible future challenges for Human Resources Management. *Industrie von Morgen*. November.
- Rahayu, Titis, Aufi Nur Masita, Sentot Imam Wahjono, dan Syamsul Hidayat. 2017. Pengendalian Manajemen sebagai Alat Penilaian Kinerja di Unit Pembiayaan Mikro di Surabaya. *Jurnal Balance* Vol. XIV No. 1 pp. 87-102.
- Rayyani, Wa Ode; Ahmad Abbas, Ahmad; Ayaz; Mohammad; Indrawahyuni; Wahjono, Sentot Imam. 2022. The Magnitude of Market Power between SCBs and SBUs: the Root Cause of Stagnancy of the Growth in Islamic Banking Industry and Spin-off Policy as its Solution. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 7(1). 97 – 120.
- Saleh, Hasan. Wahjono, Sentot Imam. Ismail, Albert Feisal. Aman Othman. Muthu, Kaliamah Marie. 2015. Work-Life Balance (WLB) Relationship with Employee Satisfaction: An Evidence from Malaysia Higher Education Institution. *International Journal of Science Commerce and Humanities*, Vol. 3 No. 2, pp: 50-60.
- Wahjono, Sentot Imam. 2022. Perilaku Organisasi di era revolusi industry 4.0. Rajagrafindo: Depok.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Darmawan, Akhmad. (2022). PENGANTAR BISNIS & MANAJEMEN, memulai dan Mengelola Bisnis. Penerbit: UM Purwokerto Press, Purwokerto. pp: 336.
- Wahjono, Sentot Imam. (2022). Manajemen dan Peran Manajer, Bahan Ajar Manajemen. Penerbit:

ResearchGat

e.

[https://www.researchgate.net/publication/359826922\\_MANAJEMEN\\_DAN\\_PERAN](https://www.researchgate.net/publication/359826922_MANAJEMEN_DAN_PERAN)

Wahjono, Sentot Imam. (2022). Manajemen Motivasi, Penerbit: ResearchGate.

Wahjono, Sentot Imam. Soo-Fen Fam. Mukhaer Pakkanna. Ismail Rasulong. Anna Marina. (2021). Promoting Creators Intentions: Measuring of Crowdfunding Performance. *International Journal of Business and Society*. Vol. 22 No. 3. Pp. 1084-1101.  
<https://doi.org/10.33736/ijbs.4285.2021>

Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Kurniawati, Tri (2021). Crowdfunding untuk Danai UKM dan Bisnis Start-Up. Syiah Kuala University Press.

Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Fen, Soo Fam. Rasulong, Ismail (2021). Crowdfunding as a Business innovation to finance SMEs for sustainable development goals to

- anticipating the impact of corona virus pandemic disease (Covid-19) in Indonesia. 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020). pp. 315-323. Atlantis Press.
- Wahjono, Sentot Imam. Marian, Anna. Rahim, Abdul Rahman. Rasulong, Ismail. Yani, Tri Irfa Indra. (2020). PERILAKU ORGANISASI di era revolusi industry 4.0. Penerbit: Rajawali Pers, Depok.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Fam, Soo-Fen. (2019). Equity-Based Crowdfunding to Finance Business Startups. International Conference on Science, Technology & Environment (ICOSTE). Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Soo Fen, Fam. Hasan, Asriani. 2020. Equity-Based Crowdfunding Project: Affect on Social Capital. *Advances in Business Research International Journal (ABRIJ)*. 6(1). 5058. ISSN: 2462-1838. Publisher: Universiti Teknologi MARA, Malaysia.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Rasulong, Ismail. Soo Fen, Fam. 2020. Leave management information system using Inside DPS software for efficiency of human resources management. *Kinetik: Game Technology, Information System, Computer Network, Computing, Electronics, and Control*. Vol. 5, No.3, Pp.211-218. Publisher: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Maroah, Siti. Widayat. (2018). Pengantar Bisnis. Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Wahjono, S.I., Marina, A., Bachok, M.Y.K., & Mochklas, M. 2017. The Importance of MPIS on RK for further ITS implementation in Malaysia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences (IJAAS)*, Volume 4, Issue 9, pp. 53 – 60.
- Wahjono, Sentot Imam. 2017. Crowdfunding and a better world. *The World Financial Review*. EBR Media Ltd. <https://worldfinancialreview.com/crowdfunding-and-a-betterworld/>
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Widayat. 2016. Critical Analysis of Crowdfunding to Finance SMEs in Muslim Countries. *Jurnal Balance* Vol. XIII No. 2 pp. 1-13.
- Wahjono, S.I., Marina, A., Perumal, S. D. A/P., & Wardhana, A. 2016. The Impact of Performance Appraisal on Job Satisfaction with Quality of Supervisor-Employee as a Moderating variable at State Owned Company. *International Journal of Advanced Scientific Research & Development (IJASRD)*, 03 (04/III), pp. 224 – 237.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Kurniawati, Tri (2016). CROWDFUNDING, Suitability to Finance Islamic Project or Business. LAP LAMBERT Academic Publishing, Saarbrucken, Germany.
- Wahjono, Sentot Imam. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta. pp: 264 + xii.
- Wahjono, Sentot Imam. Harnida Hanim binti Abdul Hamid, Adillah Mohd. Din, Hasan Saleh, (2014). Management Practices is Not Important for Women Entrepreneurs in Family Business while Enhance Their Business Performance: Evidence from Melaka, Malaysia. International Conference on Business and Economics 2014 (ICBE2014), Universitas Andalas, Padang, Indonesia, 22-23 October 2014.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Wardhana, Andi. Harryono, Sumadji. (2013). Family Business in ASEAN can create the Richest people, are they Adult or Old Entrepreneur?. International Conference on Technology Management, Business and Entrepreneurship. Vol. 2 Issue 2. pp: 128-138. UTHM Malaysia.
- Wahjono, Sentot Imam. Milal, Dzo'ul. Marina, Anna. Harryono, Sumadji. (2013). Transformational Leadership at Muhammadiyah Primary Schools on Emotional Intelligence: Forward Bass & Avolio Theory. *IOSR Journal of Business and*



- Management (IOSR-JBM), Volume 12, Issue 2 (Jul.-Aug. 2013) pp 33-41. DOI: 10.9790/487X-1223341.
- Wahjono, Sentot Imam. (2011). *BISNIS MODERN*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta, DOI: [10.13140/RG.2.1.3085.5204](https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3085.5204)
- Wahjono, Sentot Imam (2011) Pola suksesi internal pada perusahaan keluarga (studi pada tiga perusahaan keluarga etnis Jawa, Cina, dan Pendalungan di Jawa Timur) / Sentot Imam Wahjono. Doctoral thesis, Universitas Negeri Malang. <http://repository.um.ac.id/64748/>
- Wahjono, Sentot Imam. (2011). Aktualisasi Budaya Pendalungan untuk Kestinambungan Perusahaan Keluarga dalam rangka memperkuat Ketahanan Nasional. National Conference on Meningkatkan Ketaahanan Nasional dalam menghadapi Era Globalisasi, Vol 3 Issue 1. pp: 122-132. FH Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Budaya Organisasi*, Penerbit: ResearchGate. Wahjono, Sentot Imam. (2010). *MANAJEMEN PEMASARAN BANK*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta. pp: 219.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *PERILAKU ORGANISASI*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. (2008). *Manajemen, Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Indeks Publisher, Jakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. (2007). Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional Otentik terhadap Kecerdasan Emosional dengan Variabel Intervening: Kesamaan Nilai, Kepercayaan, dan Rasa Kagum Guru dan Karyawan di Sekolah-sekolah Muhammadiyah. Utilitas, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Vol. XV No. 2 Juli 2007. pp: 177-196. <https://www.researchgate.net/publication/292138559>
- Wahjono, Sentot Imam. (2007). Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional Otentik terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Intervening: Kesamaan Nilai, Kepercayaan, dan Rasa Kagum Guru dan Karyawan di Sekolah-sekolah Muhammadiyah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, Vol 17, No. 1, April 2007. DOI: 10.20473/jeba.V17I12007.4212.  
Link:  
<https://ejournal.unair.ac.id/JEBA/article/view/4212/2852>