

**Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Keterikatan Kerja
(Studi Pada Karyawan PT. Ria Busana di Rangkasbitung)**

**Yopie Diondy Kurniawan¹,
Halleina Rejeki Putri Hartono²,
Syaiful Anwar³,
Hakam Ali Niazi⁴**

E-mail : yopie86@pnm.ac.id¹, halleina@pnm.ac.id², syaiful.anwar@budiluhur.ac.id³,
hakam.aliniazi@budiluhur.ac.id⁴

Politeknik Negeri Madiun^{1,2},
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur^{3,4}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Keterikatan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada karyawan PT Ria Busana. Menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan menggunakan menggunakan metode jenuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 konsumen PT Ria Busana. Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda yang dibantu dengan perogram SPSS versi 25 serta Microsoft Excel 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Kata Kunci : Pelatihan, Pengembang Karir, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja

Kata Kunci : Pelatihan; Pengembang Karir; Lingkungan Kerja; Keterikatan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Training on Job Engagement, Career Development on Work Engagement, and Work Environment on Work Engagementfor PT Ria Busana employees. Using the Non Probability Sampling technique usingthe saturatedmethod. The population in this study were 44 consumers of PT Ria Busana. This researchwas conducted using multiple linear regression methods assisted by SPSS version 25 and Microsoft Excel 2016. The results showed that training had a significant effect on work engagement, career development had a significant effect on work engagement, and work environment had a significant effect on work engagement.

Keywords : Training; Career Development; Work Environment; Work Engagement.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membuat organisasi semakin kompetitif. Momen dalam hal ini, organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi sajatetapi karyawan yang memiliki integritas terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu jika seorang karyawan dapat dengan mudah pindah ke organisasi lain, itu akan sama atau tidak cocok untuk lingkungan organisasi. Organisasi modern mengharapkan karyawan untuk berdedikasi proaktif dan inisiatif, mengambil tanggung jawab sebagai bagian dari pembangunan profesionalisme dan komitmen mereka terhadap standar kinerja yang tinggi.

Salah satu cara perusahaan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan

menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada pada kondisi baik, karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Banyak gagasan yang membicarakan tentang hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya seperti *jobsatisfaction*, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan yang terbaru adalah *employee engagement*

Keterikatan atau asosiasi dengan perusahaan dilakukan seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dapat mencoba berpartisipasi, berkomitmen, berkemauan untuk berkontribusi, tentang pekerjaan di tempatnya bekerja. Partisipasi pekerjaan adalah isu terkini dalam manajemen sumber daya manusia (SDM).

Pelatihan adalah aktivitas krusial pada proses pendidikan yg pada dalamnya terdapat proses pembelajaran dilaksanakan pada jangka pendek, bertujuan pada menaikkan pengetahuan, perilaku & keterampilan, sebagai akibatnya sanggup menaikkan kompetensi individu buat menghadapi pekerjaan didalam organisasi sebagai akibatnya tujuan organisasi bisa tercapai dan pengembangan karir yang dapat meningkatkan jabatan, Pengembangan karir yang dirancang secara baik dapat mempengaruhi kualitas kehidupan karyawan dan menjaga karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, Selain pelatihan dan pengembangan. Lingkungan kerja sangat penting karna dapat meningkatkan suatu organisasi secara fisik atau *non* fisik yang dapat mempengaruhi pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaannya, organisasi yang baik dapat berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan, pemilihan lokasi ini adalah ingin mengetahui pelatihan, pengembangan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh atau tidak terhadap keterikatan karyawan, karna sangat penting terhadap perusahaan.

PT Ria Busana saat ini telah menjadi perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan *retail* (eceran) yang menjual semua jenis pakaian, dari mulai perlengkapan bayi sampai pakaian dewasa. Awal dimulai pada tahun 1995, Ria busana berdiri dari sebuah toko yang luasnya tidak besar yang berlokasi di lantai dasar Jl. Dewi Sartika bogor dan diberi nama Ria Busana yang dikenal dengan RB dan sampai saat ini tahun 2022 memiliki 100 Toko termasuk Ria Busana cabang Rangkasbitung. Fenomena lain yang berkaitan dengan keterikatan kerja adalah beberapa karyawan masih diwarnai oleh hal-hal bersifat kurang merasa bangga terhadap pekerjaannya, kurangnya rasa memiliki semangat kerja, kurangnya merasa tantangan dalam pekerjaan sehingga memiliki *skill* rendah ketika bekerja.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan Menurut Ologbo & Sofian dalam (Antony, 2018) adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh manajemen perusahaan dalam meningkatkan keterampilan karyawan agar memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan menjadi bagian dari kemajuan perusahaan. Karyawan yang diberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya akan merasa lebih terikat pada pekerjaannya dan organisasi, keterikatan karyawan yang tinggi pada perusahaan juga memberikan dampak sikap, perilaku dan perhatian yang lebih baik terhadap rekan kerjanya

Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi (Paijan & Rumaharbo, 2020) . Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Jika keadaan lingkungan di sekitar karyawan kurang baik maka hal tersebut akan membuat karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (Sungkono & Aji Tuhagana, 2020)

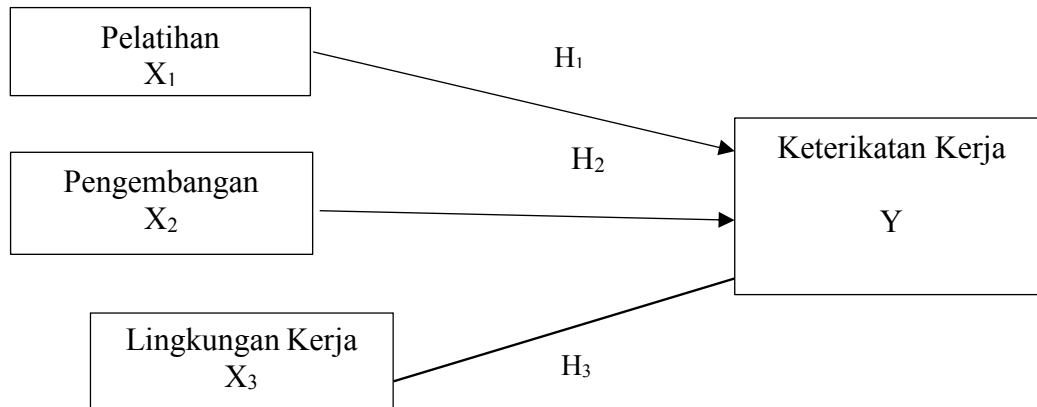
Keterikatan Kerja

Employee engagement atau keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat

keterikatan (engagement) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi dan berbuat melebihi harapan organisasi. (Paijan & Rumaharbo, 2020)

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



Gambar.1 Kerangka Teoritis
Sumber : data 2022

Hipotesis

Dalam penelitian ini disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap keterikatan kerja

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap keterikatan kerja

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Ria Busana di Rangkasbitung yang berjumlah 44 orang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 responden pada karyawan PT. Ria Busana di Rangkasbitug, penulis mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Jadi, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh karena populasi yang digunakan relative sedikit.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan

adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t. pengujian data dengan *software SPSS version 25*..

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dari pengujian validitas seluruh pernyataan variabel pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja dan keterikatan kerja dinyatakan valid, karena nilai *Corrected I-tem-Total Correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} (0,297).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Pelatihan	X1.1	673	Valid
	X1.2	777	Valid
	X1.3	610	Valid
	X1.4	672	Valid
	X1.5	767	Valid
	X1.6	742	Valid
	X1.7	815	Valid
	X1.8	507	Valid
	X1.9	614	Valid
	X1.10	612	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	797	Valid
	X2.2	680	Valid
	X2.3	919	Valid
	X2.4	662	Valid
	X2.5	912	Valid
	X2.6	753	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	700	Valid
	X3.2	645	Valid
	X3.3	711	Valid
	X3.4	839	Valid
	X3.5	774	Valid
	X3.6	614	Valid
	X3.7	588	Valid
	X3.8	656	Valid
	X3.9	622	Valid
	X3.10	832	Valid
	X3.11	703	Valid

Sumber: Data output *spss v 25*

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,866	Reliabel
Pengembangan Karir	0,877	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,896	Reliabel
Keterikatan Kerja	0,942	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, pada table 2 diatas nilai crombachs alpha $> 0,6$ maka dapat dinyatakan semua item pernyataan dari seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05* maka data residual dikatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05* maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

<i>One sample Kolmogrov-Sminov Test</i>		
<i>N</i>		44
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,21644361
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,093
	<i>Positive</i>	,093
	<i>Negative</i>	-,063
<i>Test Statistic</i>		,093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

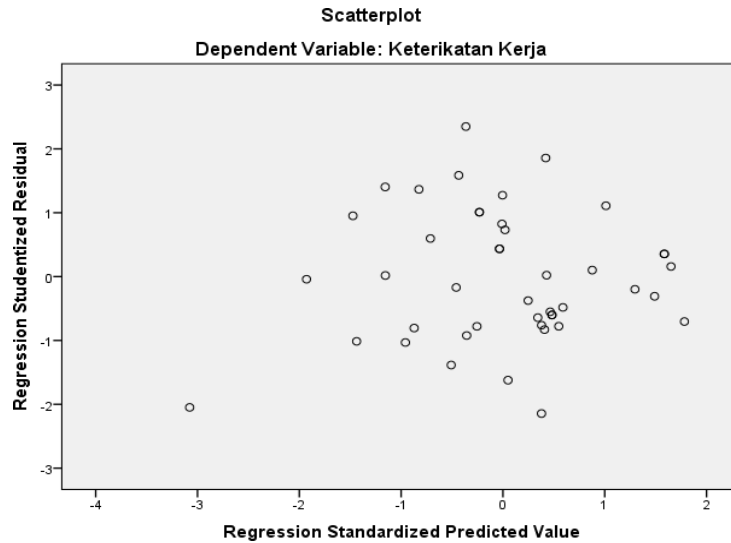
Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Pelatihan	,266	3,753
Pengembangan Karir	,128	7,818
Lingkungan Kerja	,118	8,465

Berdasarkan table 4 diatas, dapat dilihat nilai *tolerance* dari variabel Pelatihan (0,266), Pengembangan Karir (0,128), Lingkungan Kerja (0,118) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 . Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Pada gambar diatas, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola makan dapat disimpulkan bahwa variabel independent terbebas dari asumsi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,181	,312			-,579	,566
Pelatihan	-,415	,129	-,320		-3,221	,003
Pengembangan Karir	,598	,148	,578		4,030	,000
Lingkungan Kerja	,839	,193	,649		4,345	,000

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = -0,181 - 0,415X_1 + 0,598X_2 + 0,839X_3$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,181 artinya jika pelatihan, pengembangan karir, dan

- lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka keterikatan karyawan akan menurun 0,181.
2. Koefisien regresi (β) pelatihan mempunyai nilai sebesar -0,415 memberikan arti bahwa kenaikan sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan keterikatan kerja sebesar 0,415.
 3. Koefisien regresi (β) pengembangan karir mempunyai nilai sebesar 0,598 memberikan arti bahwa pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan keterikatan kerja sebesar 0,598.
 4. Koefisien regresi (β) lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,839 memberikan arti bahwa lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan keterikatan kerja sebesar 0,839.

Uji R₂

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R₂)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,946 ^a	,895	,887	,22441

Dari table 6 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi/KD/*Adjusted R Square* sebesar 0,887 artinya 8,87% .angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja adalah 11,3% sedangkan sisanya yaitu 11,3% (100%-88,7%) dipengaruhi factor penyebab lain yang berasal dari luar model regresi ini.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1 <i>(Constant)</i>	-,181	,312			-,579	,566
Pelatihan	-,415	,129	-,320		-3,221	,003
Pengembangan Karir	,598	,148	,578		4,030	,000
Lingkungan Kerja	,839	,193	,649		4,345	,000

Df = n – k- 1 + 44 -3 -1 = 40, maka diperoleh nilai t table 1,687

1. Pelatihan (X_1)

t hitung untuk koefisien pelatihan adalah $-3,221 < t_{Tabel} 1,683$ dan signifikan $0,003 < 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap keterikatan kerja diterima (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima) sehingga pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel keterikatan kerja.

2. Pengembangan Karir (X_2)

t hitung untuk koefisien pengembangan karir adalah $4,030 > t_{Tabel} 1,683$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap keterikatan kerja diterima (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima) sehingga pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap variabel keterikatan kerja.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

t hitung untuk koefisien keterikatan kerja adalah $4,345 > t_{Tabel} 1,683$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap keterikatan diterima (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima) sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel keterikatan kerja.

Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Keterikatan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan PT Ria Busana bisa lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dari program pelatihan dapat berguna untuk karyawan dalam menunjang setiap pekerjaan agar hasil kerja yang dihasilkan lebih efektif, efisien dan berkualitas sehingga dapat mencapai apa yang diharapkan perusahaan.

Pengaruh Variabel Pengembangan terhadap Keterikatan kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel Keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pengembangan Karir di PT Ria Busana akan meningkatkan keterikatan kerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir yang terarah

dan memiliki tujuan untuk meningkatkan epektifitas pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan menyenangkan di lingkungan kerja PT Ria Busana dikarenakan sudah sesuai sehingga karyawan mampu memberikan keterikatan kerja kepada perusahaan PT Ria Busana.

SIMPULAN

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Keterikatan Kerja pada PT Ria Busana. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada PT Ria Busana.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada PT Ria Busana.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada PT Ria Busana.

DAFTAR PUSTAKA

- Antony S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.34>
- Paijan, & Rumaharbo, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(03), 305–323. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410663&val=8866&title=Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator>
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.220>
- Kriswanto, K., Mulyono, A., Iskandar, H., Haris Pratama, F., Wiji Astuti, D., & Aulia, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen*

- Strategik Kewirausahaan, 1(1), 37–46. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.135>
- Prahara, S. A., & Putri, O. S. R. (2020). Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 4(1), 11–16. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1232>
- Sungkono, & Aji Tuhagana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 124–137. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1132>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabet



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
NOMOR : K/UBL/FEB/000/014/02/23**

TENTANG :

**PENUGASAN KEGIATAN TRI DHARMA & PENUNJANG BAGI DOSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2022/2023**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR

- Menimbang : 1) Bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmu dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan/pengajaran penelitian & karya ilmiah, dan Pengabdian pada masyarakat yang dikenal dengan istilah Tri Dharma Perguruan Tinggi;
- 2) Bahwa untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensi sebagai pendidik profesional maka dipandang perlu untuk memberikan tugas-tugas tambahan/penunjang dalam lingkup kegiatan penunjang Tri Dharma;
- Mengingat : 1) Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2) Undang-undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- 3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan Nasional;
- 4) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
- 5) Peraturan Pengurus Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti Nomor: K/YBLC/KEP/000/389/08/17 tanggal 24 Agustus 2017 tentang Statuta Universitas Budi Luhur.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : Menugaskan dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur untuk melaksanakan kegiatan **Tri Dharma Perguruan Tinggi dan penunjangnya** pada Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 yang meliputi:
- a) **Kegiatan partisipasi aktif** dalam Pertemuan Ilmiah sebagai Ketua/Anggota/Peserta/Pembicara/Penulis/Narasumber pada kegiatan Seminar, Workshop, Konferensi, Pelatihan, Simposium, Lokakarya, Forum Diskusi, Sarasehan dan sejenisnya;
- b) **Publikasi Ilmiah** pada Prosiding, Jurnal/majalah/surat kabar dan sejenisnya;
- c) **Partisipasi dalam organisasi** profesi, organisasi keilmuan dan/atau organisasi lain yang menunjang kegiatan Tri Dharma Pendidikan Tinggi;
- d) **Pengabdian Kepada Masyarakat (PPM)**, dalam kegiatan terprogram, terjadwal atau insidental;
- KEDUA : Dosen-dosen yang melaksanakan penugasan wajib membuat Laporan Kegiatan, dengan mengikuti pedoman dari Fakultas/Program Studi, sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan yang diikuti;



- KETIGA : Kegiatan Tri Dharma yang tidak termasuk dalam surat keputusan ini akan memiliki penugasan tersendiri;
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan diubah sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 23 Februari 2023

=====

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Di. Ir. Arief Wibowo, M.Kom



Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan

Nomor : K/UBL/FEB/000/014/02/23

Tentang : Nama–Nama Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur Yang Ditugaskan Melaksanakan Kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023

No.	NIP	NIDN	Nama Dosen	Program Studi
1	100032	0119097101	Cut Zurnali	Magister Manajemen
2	160059	0302126803	Etty Susilowati	Magister Manajemen
3	180015	0508056201	Hamin	Magister Manajemen
4	100025	0305056002	Heni Iswati	Magister Manajemen
5	120072	0304017502	Ifan Haryanto	Magister Manajemen
6	010046	9903016502	Mu'Man Nuryana	Magister Manajemen
7	100031	0304036702	Nora Andira Brabo	Magister Manajemen
8	210009	030103501	Selamet Riyadi	Magister Manajemen
9	840002	0013116003	Setyani Dwi Lestari	Magister Manajemen
10	990026	8826823420	Suhartono	Magister Manajemen
11	000047	0304077102	Amir Indrabudiman	Magister Akuntansi
12	120060	0325116103	Ali Sandy Mulya	Magister Akuntansi
13	170020	0317087801	Agoestina Mappadang	Magister Akuntansi
14	090073	0312086901	Endah Sri Wahyuni	Magister Akuntansi
15	840008	0327078702	Puspita Rani	Magister Akuntansi
16	840008	8896550017	Sugeng Riyadi	Magister Akuntansi
17	980013	0331077801	Agus Sriyanto	Manajemen (S1)
18	140056	0326068802	Anindya Putri Pradiptha	Manajemen (S1)
19	980007	0310107404	Aris Wahyu Kuncoro	Manajemen (S1)
20	140012	0315057904	Astrid Dita Meirina Hakim	Manajemen (S1)
21	970021	0302047102	Dwi Kristanto	Manajemen (S1)
22	110045	0313038106	Elizabeth	Manajemen (S1)
23	180052	0317058406	Eryco Muhdaliha	Manajemen (S1)
24	170091	0313068909	Farida Ayu Avisena Nusantari	Manajemen (S1)
25	190027	0328027309	Feby Lukito Wibowo	Manajemen (S1)



No.	NIP	NIDN	Nama Dosen	Program Studi
26	120099	0330057401	Hakam Ali Niazi	Manajemen (S1)
27	930005	0312023001	Hari Subagio	Manajemen (S1)
28	130032	0315117204	Hasan Ipmawan	Manajemen (S1)
29	099038	0301047702	Idris	Manajemen (S1)
30	160025	0301129102	Ivo Rolanda	Manajemen (S1)
31	210028	-	Justin Bongsoikrama	Manajemen (S1)
32	000030	8918710021	Kartini Istikomah	Manajemen (S1)
33	050024	0313037706	Koen Hendrawan	Manajemen (S1)
34	910024	0319056401	Marsin	Manajemen (S1)
35	110044	0016126606	Maruji Pakpahan	Manajemen (S1)
36	130045	0301076603	Maulida Khiatuddin	Manajemen (S1)
37	000022	0302045901	Mia Laksmiwati	Manajemen (S1)
38	120098	0312018101	Muhammad Hadi Maulidin Nugraha	Manajemen (S1)
39	120037	0316096101	Muhammad Jusman Syah	Manajemen (S1)
40	920023	0311056701	Pambuko Naryoto	Manajemen (S1)
41	180051	0307037004	Panca Maulana	Manajemen (S1)
42	130052	0308028202	Qadariah	Manajemen (S1)
43	110071	0430107605	Rajesh Prettypal Singh	Manajemen (S1)
44	160024	0328087904	Ravindra Safitra Hidayat	Manajemen (S1)
45	160045	0301119201	Retno Fuji Oktaviani	Manajemen (S1)
46	130046	0303098103	Rina Ayu Vildayanti	Manajemen (S1)
47	130030	0305017903	Rizki Pratomo Sunarwibowo	Manajemen (S1)
48	900029	0329057305	Said	Manajemen (S1)
49	920005	0021026601	Slamet Mudjijah	Manajemen (S1)
50	030570	0309038404	Sugeng Priyanto	Manajemen (S1)
51	990026	8826823420	Suhartono	Manajemen (S1)
52	950022	0310076901	Syaiful Anwar	Manajemen (S1)
53	940005	0313107101	Widi Wahyudi	Manajemen (S1)
54	050029	0306047502	Yugi Setyarko	Manajemen (S1)
55	970009	0306067002	Yuni Kasmawati	Manajemen (S1)
56	120092	0324126804	Yuphi Handoko	Manajemen (S1)
57	130027	0327056908	Yuwono	Manajemen (S1)



No.	NIP	NIDN	Nama Dosen	Program Studi
58	000017	0325066804	Zulvia Khalid	Manajemen (S1)
59	900002	0303076201	Anggoro Yuli Cahyono	Akuntansi (S1)
60	080053	0303048501	Anissa Amalia Mulya	Akuntansi (S1)
61	090018	0302128603	Desy Anggraeni	Akuntansi (S1)
62	020029	0429118301	Desy Mariani	Akuntansi (S1)
63	030002	0329076801	Dicky Arisudhana	Akuntansi (S1)
64	870018	0303066805	Endah Sri Wahyuni	Akuntansi (S1)
65	130031	0326067801	Indah Rahayu Lestari	Akuntansi (S1)
66	120094	0324126401	Isa Ansori	Akuntansi (S1)
67	980009	0307018004	Martini	Akuntansi (S1)
68	170044	0325068202	Melan Sinaga	Akuntansi (S1)
69	000039	0301117604	Muhammad Nur Farid Thoha	Akuntansi (S1)
70	170083	0327028105	Nurani Utami	Akuntansi (S1)
71	080054	0313018601	Prita Andini	Akuntansi (S1)
72	090011	0312026907	Rachmat Arif	Akuntansi (S1)
73	960024	0303057504	Rinny Meidiyustiani	Akuntansi (S1)
74	010024	0307087706	Rismawandi	Akuntansi (S1)
75	170045	0308068801	Roza Fitriawati	Akuntansi (S1)
76	090004	0302037205	Sri Rahayu	Akuntansi (S1)
77	160048	0306048903	Suryani	Akuntansi (S1)
78	150013	0301098801	Tio Prasetyo	Akuntansi (S1)
79	160037	0326059401	Triana Anggraini	Akuntansi (S1)
80	020068	0305078001	Wahyumi Ekawanti	Akuntansi (S1)
81	160019	0308089401	Wulan Dwi Antari	Akuntansi (S1)
82	970028	0424097802	Wuri Septi Handayani	Akuntansi (S1)
83	070013	0305098102	Didik Hariyadi Raharjo	Manajemen Bencana (S1)
84	220051	-	Abdul Haris Achadi	Manajemen Bencana (S1)
85	160031	0316059204	Taqwa Putra Budi Purnomo Sidi	Manajemen Bencana (S1)
86	220017	-	Fathin Aulia Rahman	Manajemen Bencana (S1)
87	220044	-	Ayu Wahyuningtyas	Manajemen Bencana (S1)



No.	NIP	NIDN	Nama Dosen	Program Studi
88	130048	0321038301	Achmad Syarif	Sekretari (D3)
89	880004	0324026301	Eny Retnoningrum	Sekretari (D3)
90	140042	0320086902	Fenti Sofiani	Sekretari (D3)
91	990019	0302017401	Iis Torisa Utami	Sekretari (D3)
92	070022	0318098501	Reni Hariyani	Sekretari (D3)
93	150045	0321038903	Rizky Eka Prasetya	Sekretari (D3)
94	050077	0305115901	Saskia Lydiani	Sekretari (D3)

Ditetapkan di : Jakarta
pada Tanggal : 23 Februari 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur


Ariel Wibowo, M.Kom