

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
SUATU EKSPLORASI DALAM PERSPEKTIF SOCIAL  
HUMAN CAPITAL**

**Indrayani, Ph.D. M.M.**

**Dr. Angelina Eleonora Rumengan, M.M. Si**

**Prof. Dr. Damsar, M.A.**



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur ke hadirat Allah, Rab semesta alam, yang telah membukakan pintu pemahaman untuk menyelami beberapa ide, pemikiran, dan gagasan yang bersemayam dalam samudera ilmu pengetahuan, yang luasnya tiada bertepi yang dalamnya tiada berdasar. Oleh karena izin Allah jualah setitik pengetahuan tersebut bisa diamati, dimengerti dan dipahami, meskipun sekedar sebatas perspektif diri, serta keberanian untuk menuliskan dan menyampaikannya kepada khalayak sehingga buku ini sampai ke tangan pembaca.

Social capital dan human capital telah lama berkembang dalam diskusi para ahli berbagai disiplin, seperti ekonomi, bisnis, sosiologi, politik, antropologi dan lainnya. Namun sampai setakat ini belum ada mencoba mencoba mengkaji social capital, human capital, manajemen, dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu keterkaitan hubungan. Berangkat dari cara seperti inilah buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Eksplorasi dalam Perspektif Social Human Capital. Sesuai dengan judulnya buku ini sebagai suatu studi eksploratif tentang Perspektif Human Capital dalam sumber daya manusia. Semoga ia bermanfaat bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

Buku ini didedikasikan terutama kepada kedua orangtua kami beserta seluruh guru dan dosen kami mulai sekolah dasar sampai studi program doktor. Terimakasih, wahai ibu dan bapak beserta para guru dan dosen kami.

Akhirnya, kepada pasangan dan anak-anak kami juga disampaikan terimakasih atas segala dukungan dan pengertiannya.

*Tak ada gading yang tak retak*, begitu kata pepatah. Oleh karena itu, terimakasih kepada pembaca yang mau mengikuti alur pikir kami. Jika ada yang kurang berkenan, kritik dan saran, mohon dikirimkan ke alamat e-mail: [yaniindra@gmail.com](mailto:yaniindra@gmail.com) atau [damsar\\_aziz@yahoo.com](mailto:damsar_aziz@yahoo.com).

Pekanbaru-Batam-Padang, Pertengahan 2022

Para Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Kenapa Manajemen SDM Perspektif Social Human Capital? .....	1
B. Bagaimana Merekonstruksi? .....	3
C. Sejarah Manajemen SDM? .....	4
BAB 2 TENTANG KONSEP .....	21
A. Tentang Manajemen .....	21
B. Tentang Sumber Daya Manusia .....	30
C. Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia .....	31
D. Tentang Sosial .....	37
E. Tentang Human .....	45
BAB 3 PERSPEKTIF HUMAN CAPITAL.....	53
A. Asal Usul Konsep .....	53
B. Pengertian Human Capital.....	53
C. Perkembangan Teori Human Capital dalam Ekonomi Manajemen .....	55
D. Kritik Teori Human Capital.....	63
E. Akar Human Capital dalam Sosiologi .....	64
F. Perkembangan Teori Human Capital dalam Sosiologi.....	65
G. Perspektif Human Capital dalam MSDM .....	72
BAB 4 PERSPEKTIF SOCIAL CAPITAL.....	75
A. Menyibak Belantara Definisi Social Capital.....	75
B. Konsep Dasar dalam Social Capital.....	77
C. Kontroversi Pemahaman Social Capital .....	121
D. Perspektif Human Capital dalam MSDM .....	125

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. KENAPA MANAJEMEN SDM PERSPEKTIF SOCIAL-HUMAN CAPITAL?

Manusia, dalam perspektif ekonomi, telah lama dikenal sebagai sumberdaya. Manusia, oleh karena itu, dipandang kedudukannya sebagaimana halnya tanah, uang, pabrik, dan alat produksi lainnya dalam mata rantai produksi. Sebagai sumberdaya dalam proses produksi dan manajemen, terutama pada awal kapitalisme, manusia diperlakukan seperti halnya memperlakukan tanah dan mesin. Manusia dieksploitasi tenaga kerjanya tanpa ada pemulihan yang layak terhadap sumberdayanya (Marx, 1982), sehingga sumberdaya manusia diperlakukan seperti kata pepatah “habis manis sepeh dibuang”.

Konsep Marx tentang sumberdaya manusia dalam proses produksi (manajemen) dikenal dengan buruh. Manajemen buruh pada masa awal kapitalisme dikenal sangat buruk. Kenyataan tersebut menginspirasi Marx menulis tiga jilid besar *Das Kapital* dan *Communist Manifesto* yang ditulisnya bersama sahabatnya Friedrich Engels. Buku pertama berisi tentang dasar dari prinsip produksi, terutama menggambarkan tentang nilai kerja dan upah. Juga dijelaskan tentang sirkulasi komoditas modal berwujud uang yang menciptakan lebih banyak uang yaitu melalui relasi Uang / Money (M1) → Komoditas / Commodities (C) → Uang / Money (M2). Uang menjadi modal disebabkan adanya relasi sosial khusus antara buruh sebagai pelaksana pekerjaan dan sekali gus pembeli produk pada di satu sisi serta para pemilik uang (kapitalis) yang menanamkan modal di sisi lain. Keuntungan yang diperoleh melalui kekuatan modal bukan terjadi secara alami, namun muncul karena adanya relasi kekuasaan melalui eksploitasi oleh kaum kapitalis terhadap kaum buruh (proletar) melalui pekerjaan yang dilakukannya. Kaum buruh dieksploitasi oleh suatu sistem yang secara ironis diproduksi melalui tenaga kerja kaum buruh itu sendiri (Marx, 1982).

## **8. Era Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ketika sistem pabrik diterapkan dalam produksi, sejumlah besar pekerja mulai bekerja sama. Ada suatu kebutuhan yang dirasakan bahwa harus ada seseorang yang mengurus perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan kesejahteraan para pekerja ini. Untuk tujuan ini, departemen hubungan industrial muncul di sebagian besar organisasi besar yang sebagian besar memperhatikan pekerja.

Namun, seiring berjalannya waktu dan kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia di organisasi bisnis besar, ruang lingkup departemen hubungan industrial diperluas hingga mencakup staf pengawas dan selanjutnya personel manajerial. Departemen hubungan industrial bernama departemen personalia.

Dengan semakin ketatnya persaingan memperebutkan pangsa pasar, persaingan sumber daya termasuk talenta manusia, dan meningkatnya pengetahuan di bidang pengelolaan sumber daya manusia, manusia tidak diperlakukan hanya sebagai makhluk fisiologis tetapi makhluk sosial-psikologis sebagai sumber utama efektivitas dan organisasi-organisasi besar mengubah nomenklatur departemen personalia mereka menjadi departemen sumber daya manusia untuk mencerminkan pandangan kontemporer.

Bahkan American Society for Personnel Administration, asosiasi profesional terbesar di bidang manajemen sumber daya manusia, berubah nama menjadi Society for Human Resource Management pada tahun 1990. Di tingkat akademik, pola serupa diikuti dan judul kursus manajemen personalia adalah berubah menjadi manajemen sumber daya manusia. Sejak saat itu, ungkapan tersebut secara bertahap menggantikan istilah usang 'manajemen personalia'.

## **BAB 2**

### **TENTANG KONSEP**

#### **A. TENTANG MANAJEMEN**

##### **1. Batasan**

Tidak mudah memang untuk membuat suatu batasan kajian dengan suatu studi, bidang kajian, atau disiplin ilmu. Namun dalam ketidakmudahan terdapat suatu peluang untuk memahami batasan tersebut dengan 3 cara, yaitu memahami melalui pendekatan etimologis, pengertian kamus, dan pandangan para ahli terkait dengan pengertian mereka miliki.

Secara etimologis, akar kata manajemen dapat ditelusuri akar serabut rumpun manajemen. Bila kata manajemen dilihat dari asal kata dari bahasa Inggris, yaitu kata *to manage* berarti manajemen bermakna mengurus, mengelola, atau mengatur. Namun ada pendapat lain mengatakan manajemen berakar dari bahasa Italia kata *maneggiare* berarti mengendalikan, tepatnya “mengendalikan kuda”. Kata tersebut diserap dari bahasa Latin, yaitu “*manus*” berarti tangan dan “*agere*” yang berarti “melakukan”, digabung menjadi satu kesatuan kata kerja “*managere*” yang mengandung arti “menangani”. Ada juga yang berpendapat manajemen berakar dari kata “*ménagement*” dari bahasa Perancis, bermakna seni melaksana atau mengatur. Dari sudut etimologis, manajemen dapat disimpulkan sebagai (seni) melaksana, mengatur, mengendalikan, menangani, mengurus atau mengelola.

Untuk memahami manajemen menurut pengertian kamus, ditelusuri beberapa kamus sebagai berikut: satu. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI): Manajemen adalah (1) orang yg mengatur pekerjaan atau kerja sama di antara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran; (2) orang yg berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu. Dua, Oxford Dictionary: manajemen adalah “*the process of dealing with or controlling people or things*” (proses berurusan dengan atau mengendalikan orang atau benda). Tiga, Encyclopedia Of The Social Sciences: Manajemen merupakan suatu proses dengan proses mana pelaksanaan suatu tujuan tertentu di selenggarakan dan di awasi.

Selanjutnya, pengertian manajemen menurut para ahli. Berikut beberapa pendapat para ahli tentang manajemen:

- 1) Mary Parker Follett: "management is the art of the getting things done by other people." (manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu dengan orang lain);
- 2) Harold Konntz: "Management is the art of getting things done through and with people in formally organised groups. It is the art of creating an environment in which people can perform as individuals and yet co-operate towards the attainment of group goals. It is the art of removing blocks to such performance, a way of optimising efficiency in reaching goals." (Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui dan dengan orang-orang dalam kelompok yang terorganisir secara formal. Ini adalah seni menciptakan lingkungan di mana orang dapat tampil sebagai individu namun bekerja sama menuju pencapaian tujuan kelompok. Ini adalah seni menghilangkan hambatan untuk kinerja seperti itu, cara mengoptimalkan efisiensi dalam mencapai tujuan);
- 3) George R. Terry "Management is a distinct process consisting of planning, organising, actuating and controlling performance to determine and accomplish the objectives by the use of people and resources." (Manajemen merupakan proses yang berbeda terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian kinerja untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan orang dan sumber daya);
- 4) Stanley Vane: "Management is simply the process of decision making and control over the actions of human beings for the express purpose of attaining predetermined goals." (Manajemen hanyalah proses pengambilan keputusan dan kontrol atas tindakan manusia untuk tujuan yang jelas mencapai tujuan yang telah ditentukan);
- 5) Ordway Tead: "Management is the process and agency which directs and guides the operations of an organisation in the realisation of established aims." (Manajemen adalah proses dan agen yang mengarahkan dan memandu operasi organisasi dalam realisasi tujuan yang telah ditetapkan)
- 6) Luther Gulick: "Management is a descriptive and experimental science and it also a dynamic and normative science. It can become

## **BAB 3**

### **PERSPEKTIF HUMAN CAPITAL**

#### **A. ASAL USUL KONSEP**

Konsep *human capital* diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz lewat pidatonya berjudul “*Investment in Human Capital* ” dihadapan para ekonom Amerika pada 1960, kemudian dipublikasikan melalui jurnal *American Economic Review*, pada Maret 1961. Sebelumnya, para ekonom hanya mengenal kapital fisik berupa alat-alat, mesin dan peralatan produktif lainnya yang ditenggarai memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi dan pembangunan. Gagasan tentang human capital memperoleh sambutan yang luas di kalangan para ekonom seperti Bowman, Denison, Becker, dan lainnya. Selain itu gagasan tentang *human capital* juga berkembang ke dalam sosiologi seperti yang dilakukan oleh Parsons, Coleman, Blau dan Duncan.

Gagasan human capital yang diajukan Schultz melalui “*Investment in Human Capital* ” adalah bahwa proses perolehan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan bukan sekedar sebagai suatu kegiatan konsumtif, melainkan suatu bentuk investasi sumberdaya manusia (SDM). Pendidikan, sebagai suatu sarana pengembangan kualitas manusia, memiliki kontribusi langsung terhadap pertumbuhan pendapatan negara melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja.

#### **B. PENGERTIAN HUMAN CAPITAL**

Dari gagasan awal human capital yang diajukan oleh Schultz tersebut telah berkembang berbagai batasan pengertian (definisi) tentang human capital. Ace Suryadi (1999: 52-53) dalam bukunya “Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan”, misalnya, menemukan bahwa human capital menunjuk pada tenaga kerja yang merupakan pemegang *capital (capital*



*holder*) sebagaimana tercermin di dalam keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas kerja seseorang. Sedangkan Elinor Ostrom (2000: 175) melihat human capital sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang yang diperlukan untuk melakukan suatu kegiatan. Sementara Robert M. Z. Lawang merumuskan human capital sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang melalui pendidikan, pelatihan dan / atau pengalaman dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan yang perlu untuk melakukan kegiatan tertentu (2004: 10).

Dari ketiga rumusan human capital tersebut di atas tidak tampak perbedaan yang mencolok di antara antara satu sama lainnya. Ketiga rumusan tersebut, seperti yang dikatakan oleh James S. Coleman (2008: 373), menunjukkan bahwa sebagaimana kapital fisik yang diciptakan dengan mengubah materi untuk membentuk alat yang memudahkan produksi, human capital diciptakan dengan mengubah manusia dengan memberikan mereka keterampilan dan kemampuan yang memungkinkan mereka bertindak dengan cara-cara baru. Kapital fisik berwujud. ia diwujudkan dalam bentuk materi yang jelas. Sedangkan human capital tidak berwujud, ia diwujudkan dalam keterampilan dan pengetahuan yang dipelajari oleh individu. Kapital fisik memudahkan aktivitas produktif, demikian juga dengan human capital.

### **C. PERKEMBANGAN TEORI HUMAN CAPITAL DALAM EKONOMI MANAJEMEN**

Akar perkembangan teori human capital bisa ditelusuri dalam pemikiran peletak dasar ilmu ekonomi moderen, yaitu Adam Smith (Suryadi, 1999; Lin, 2001). Menurut Adam Smith, seperti yang dikatakan oleh Suryadi (1999: 44), human capital terdiri atas kemampuan dan kecakapan yang diperoleh semua anggota masyarakat. Perolehan kemampuan, yang dapat dilakukan melalui pendidikan, belajar sendiri, atau belajar sambil bekerja memerlukan biaya yang harus dikeluarkan oleh yang bersangkutan. Biaya atau pengorbanan tersebut dikeluarkan untuk mudah mencari pekerjaan, promosi pekerjaan, serta memperoleh pendapatan yang layak. Menurut Smith, lanjut Suryadi (1999: 45), kemampuan dan keterampilan menggunakan mesin-mesin sama penting dan sama mahalnnya dengan mesin-mesin itu sendiri. Kemampuan dan keterampilan tersebut, oleh sebab itu, dapat dipandang sebagai kapital.

mengurangi pengeluaran maka biaya yang terkait dengan karyawan dapat ditekan.

Berbeda dengan perspektif konvensional, dalam perspektif human capital manusia dipandang sebagai aset perusahaan. Karena itu perusahaan, dalam perspektif ini seyogyanya, pegawai, karyawan atau buruh selalu dijaga dan dirawat sebagai aset yang dimiliki agar bisa berkembang dan menjadi lebih besar. Sebagai aset, oleh karena itu, tenaga kerja bisa semakin bernilai seiring dengan berjalannya waktu. Dengan perspektif ini, fungsi karyawan dilihat kunci organisasi untuk berkembang. Oleh sebab itu pula perusahaan berusaha terus menerus menambah *value* karyawan. Dengan demikian pengeluaran terhadap karyawan dilihat sebagai investasi. Dengan menetapkan karyawan sebagai aset maka karyawan dinilai dari pengembangan nilainya. Untuk ringkasan penjelasan disajikan tabel berikut ini.

Tabel 3.2. Perbandingan antara Perspektif Konvensional dan Perspektif Human Capital tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Perspektif Konvensional	Perspektif Social Human Capital
Manusia adalah sumber daya	Manusia adalah aset perusahaan
Fungsi karyawan sebagai pendukung kegiatan industri mencapai laba	Fungsi karyawan sebagai kunci organisasi untuk berkembang
Tenaga kerja semakin “habis” seiring waktu	Tenaga kerja bisa semakin bernilai seiring waktu
Perusahaan terus mengoptimalkan kinerja karyawan	Perusahaan terus menambah <i>value</i> karyawan
Anggaran karyawan adalah biaya	Anggaran karyawan adalah investasi
Sebagai sumber daya, karyawan diukur dari kinerjanya	Sebagai aset, karyawan diukur dari pengembangan nilainya



## **BAB 4**

### **PERSPEKTIF SOCIAL CAPITAL**

#### **A. MENYIBAK BELANTARA DEFINISI SOCIAL CAPITAL**

Konsep social capital merupakan konsep yang banyak diperbincangkan oleh berbagai ilmuwan dari beragam disiplin ilmu seperti ilmu ekonomi, ilmu politik, manajemen, kebijakan publik, antropologi dan sosiologi (Arrow, 1999; Fiske, 2010). Itu artinya bahwa konsep tersebut telah diperbincangkan secara luas di berbagai ilmuwan lintas disiplin ilmu. Oleh karena itu, dalam tulisan ini, belantara konsep social capital akan disibak melalui diskusi pandangan beberapa ilmuwan yang dikenal menaruh perhatian tentang hal ini. Selain itu juga diperbincangkan beberapa konsep dasar dalam social capital dan kontroversi yang berkaitan dengan konsep social capital.

Seperti disinggung di atas terdapat beberapa pemikiran yang berkembang tentang definisi social capital. Berikut beberapa pengertian yang dikemukakan beberapa ahli tentang social capital.

#### **1. Pierre Bourdieu**

Pierre Bourdieu (1986) mendefinisikan social capital sebagai „sumberdaya aktual dan potensial yang dimiliki oleh seseorang berasal dari jaringan sosial yang terlembaga serta berlangsung terus-menerus dalam bentuk pengakuan dan perkenalan timbal balik (dengan kata lain, keanggotaan dalam kelompok sosial) yang memberikan kepada anggotanya berbagai bentuk dukungan kolektif“.

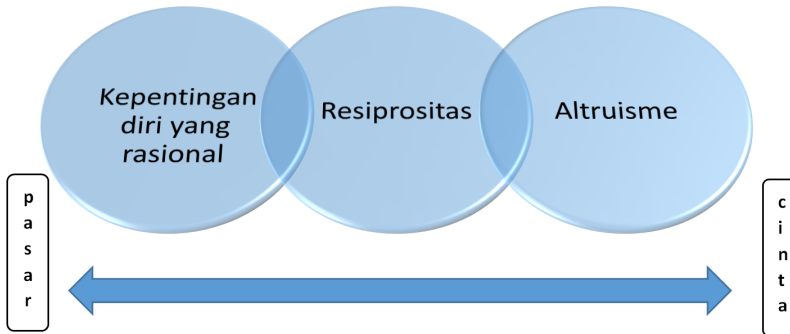
#### **2. James Coleman**

James Coleman (1990: 300), seorang sosiolog, memberi batasan social capital sebagai “seperangkat sumber daya yang inheren dalam hubungan keluarga dan dalam organisasi sosial komunitas serta sangat berguna bagi pengembangan kognitif dan sosial seorang anak”. Coleman menambahkan bahwa social capital merupakan “aspek dari struktur sosial serta memfasilitasi tindakan individu dalam struktur sosial”.

#### **3. Alejandro Portes**

Sementara Alejandro Portes (1995:12-13), juga seorang sosiolog, membatasi social capital sebagai “kemampuan individu-individu untuk

Untuk melengkapi pemahaman lebih dalam, visualisasi berikut dapat menjadi penjelasan pelengkap.



Gambar 4.2. Posisi Resiprositas antara Kepentingan Diri Rasional dan Altruisme

Resiprositas tampaknya memiliki kemampuan untuk membangun kelanjutan hubungan dan pertukaran. Hal itu ditegaskan oleh Fukuyama (2002b: 14-15) bahwa :

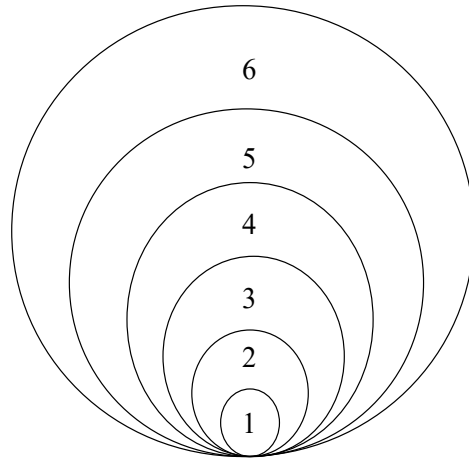
“jika lembaga-lembaga demokrasi dan kapitalisme ingin bekerja secara tepat, mereka harus koeksis dengan kebiasaan-kebiasaan kultural pramoderen tertentu yang menjamin pemungsiannya mereka secara tepat. Hukum, kontrak, rasionalitas ekonomi walaupun menjadi basis-basis yang penting, tetapi tidak akan pernah mewujudkan stabilitas dan kesejahteraan masyarakat pasca-industrial. Lembaga-lembaga demokrasi dan kapitalisme juga harus dipadukan dengan resiprositas, kewajiban moral, kewajiban terhadap komunitas, dan kepercayaan, yang didasarkan kepada kebiasaan (*habits*) daripada hitung-hitungan rasional. Semua ini bukan anakronisme masyarakat moderen, tetapi lebih merupakan syarat mutlak (*conditio sine qua non*) bagi keberhasilan masyarakat moderen.”

Damsar dan Indrayani (2015) melihat bahwa resiprositas menunjuk pada gerakan di antara kelompok-kelompok simetris yang saling berhubungan. Ini terjadi apabila hubungan timbal balik antara individu-individu atau antara kelompok-kelompok sering dilakukan. Hubungan bersifat simetris terjadi apabila hubungan antara berbagai pihak (antara individu dan individu, individu dan kelompok, serta kelompok dan kelompok) memiliki posisi dan peranan yang relatif sama dalam suatu

proses pertukaran. Misalnya dalam masyarakat Minangkabau terdapat tuntutan adat tentang resiprositas yaitu "*kaba baik bahimbauan, kaba buruak bahambauan*" (kabar baik dihimbauan, kabar jelek berhamburan) yang bermakna bahwa jika ada berita yang menggembirakan (baik) seperti memanen padi maka petani pemilik sawah harus memberitahu kepada kerabat-kerabatnya tentang waktu dan tempat memanen padi sebelumnya, jika ia ingin dibantu dalam memanen padi. Sebaliknya, kerabat-kerabatnya juga melakukan hal yang sama kepadanya apabila mereka akan memanen padi di sawah. Sedangkan berita buruk, misalnya tentang kematian, maka para kerabat dan kenalan datang tanpa diminta.

Pada aktifitas tersebut, berbagai pihak yang terlibat resiprositas memiliki posisi sosial yang sama, meskipun di antara mereka memiliki derajat harta kekayaan dan fungsionaris adat yang berbeda-beda. Posisi dan peranan sebagai pengundang, tuan rumah, atau pemberi dan yang diundang, tamu, atau penerima dalam kegiatan resiprositas terjadi secara bergiliran silih berganti. Dengan kata lain siapa saja individu atau kelompok yang memiliki aktifitas atau hajat resiprositas bisa mengambil peranan dan posisi sebagai pengundang, tuan rumah atau pemberi pada suatu waktu, dan pada waktu lain dia atau mereka diposisikan atau diberi peran sebagai yang diundang, tamu atau penerima. Hubungan seperti ini terjadi apabila hubungan berbagai pihak (antara individu dan individu, individu dan kelompok, serta kelompok dan kelompok) bersifat intim dan akrab. Hal ini ditunjukkan oleh hubungan personal antara individu yang ada, bukan dalam hubungan yang impersonal. Dengan kata lain, mereka, yang terlibat dalam aktifitas resiprositas, saling kenal antara satu sama lain. Dalam hubungan seperti ini, resiprositas merupakan kewajiban membayar atau membalas kembali kepada orang atau kelompok lain atas apa yang mereka berikan atau lakukan untuk kita, atau dalam tindakan nyata membayar atau membalas kembali kepada orang atau kelompok lain (Damsar dan Indrayani, 2015).

Whatley, Rhodes, Smith, dan Webster (1999) menemukan norma resiprositas. Mereka melihat bahwa norma resiprositas mensyaratkan pembayaran kembali seperti apa dan cara yang telah dilakukan orang lain untuk kita. Hal ini dapat dipahami sebagai harapan bahwa orang akan merespons dengan baik satu sama lain dengan mengembalikan manfaat untuk keuntungan, dan merespons dengan ketidakpedulian atau permusuhan terhadap bahaya. Norma sosial resiprositas sering kali



Catatan :

Urutan 1 sampai 6 memperlihatkan urutan yang dimulai dari semande, seperut, senenek, seninik, sekaum sampai sesuku.

Gambar 4.3. Sistem Jaringan Hubungan Masyarakat Minangkabau

Fungsi perekat dari tataran meso jaringan dapat dipahami melalui kemampuan kelompok sebagai suatu entitas yang obyektif memberikan suatu tatanan dan makna pada kehidupan sosial. Melalui tatanan dan makna yang diberikan tersebut, individu direkat ke dalam kelompok. Masih melanjutkan contoh di atas, seorang Minangkabau, misalnya, disosialisasikan oleh kelompoknya (semade, seperut, senenek, seninik, sekaum, sesuku, senagari, atau seminangkabau) untuk sesuai dengan tatanan yang ada dan memahami makna kelompok yang dimiliki. Kesesuaian dengan tatanan dan makna yang ada menunjuk keberadaan suatu daya rekat dari jaringan sosial. Dalam tuntunan adat Minangkabau disebut, “*tagak basuku, mamaga suku; tagak banagari, mamaga nagari*” (tegal bersuku, memagar suku; tegak bernagari, memagar nagari). Ini artinya, jika seseorang berada pada suatu posisi dari suatu ruang sosial budaya (semade, seperut, senenek, seninik, sekaum, sesuku, senagari atau seminangkabau) maka dia, secara adat, harus memagari atau menjaga ruang sosial budaya tersebut beserta isinya. Dengan demikian, seorang Minangkabau melalui kewajiban adat direkatkan ke dalam kelompok mereka (Damsar dan Indrayani, 2015).

### **3. Jaringan Makro**

Jaringan makro merupakan ikatan yang terbentuk karena terjalinnya simpul-simpul dari beberapa kelompok. Dengan kata lain, jaringan makro terajut dari ikatan antara dua kelompok atau lebih. Kelompok dalam konteks ini bisa dalam bentuk organisasi, institusi, bahkan bisa pula negara. Dengan demikian jaringan makro dapat berupa ikatan antar beberapa organisasi, institusi, atau negara. Ini berarti bahwa perhimpunan berbagai organisasi pemuda dan mahasiswa dalam wadah KNPI, forum komunikasi dari berbagai rektor dalam Forum Rektor, atau perkumpulan negara-negara Asia Tenggara dalam ASEAN dapat dilihat sebagai wujud dari jaringan makro. Pada tataran makro, jaringan lebih berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara beberapa kelompok. Sebagai jembatan, jaringan memberikan fasilitas atau saluran bagi terjalinnya komunikasi antar kelompok yang terlibat (Damsar dan Indrayani, 2015).

#### **c. Pendekatan Jaringan Sosial**

Bedasarkan literatur yang berkembang, Powell dan Smith-Doerr (1994) mengajukan dua pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami jaringan sosial, yaitu pendekatan analisis atau abstrak dan pendekatan preskriptif atau studi kasus.

##### **1. Pendekatan Analisis**

Pendekatan analisis atau abstrak terhadap jaringan sosial menekankan analisis abstrak pada :

- a. Pola informal dalam organisasi, pada dasarnya area ini memiliki kerangka pemikiran yaitu hubungan informal sebagai pusat kehidupan politik organisasi-organisasi; organisasi formal pada dasarnya adalah hubungan yang berkelanjutan antara orang-orang, dan hubungan organisasi dibangun atas dasar campuran yang rumit dari otoritas, persahabatan dan loyalitas (Kanter, 1983).
- b. Jaringan juga memperhatikan tentang bagaimana lingkungan di dalam organisasi dikonstruksi. Ini berarti bahwa perhatian lebih banyak tertuju pada segi-segi normatif dan budaya dari lingkungan seperti sistem kepercayaan, hak profesi, dan sumber-sumber legitimasi. Lingkungan suatu organisasi terdiri dari organisasi-organisasi lain. Cara untuk memahami organisasi adalah dengan



mengakui bahwa kebanyakan tindakan yang relevan dalam organisasi atau komunitas terjadi dalam kepadatan hubungan dari ikatan jaringan yang menjembatani organisasi dengan para anggotanya (Powell dan DiMaggio, 1991: Meyer dan Scott, 1992: Hannan dan Carrol, 1992).

- c. Sebagai suatu alat penelitian formal untuk menganalisis kekuasaan dan otonomi, area ini terdiri dari struktur sosial sebagai suatu pola hubungan unit-unit sosial yang terkait (individu-individu sebagai aktor-aktor yang bersama dan bekerjasama) yang dapat mempertanggungjawabkan tingkah laku mereka yang terlihat. Posisi individu selain dapat memudahkan juga dapat menghambat tindakannya (Burt, 1992).

## **2. Pendekatan Preskriptif**

Pendekatan preskriptif memandang jaringan sosial sebagai pengaturan logika atau sebagai suatu cara menggerakkan hubungan-hubungan di antara para aktor ekonomi. Dengan demikian ia dipandang sebagai perekat yang menyatukan individu-individu secara bersama ke dalam suatu sistem yang padu (Powell, 1990: Piore dan Saibel, 1984: Sabel, 1989, 1991). Pendekatan ini lebih pragmatis dan berkaitan dengan pendekatan antar-disipliner. Pendekatan ini cenderung untuk melihat motif yang berbeda dalam kehidupan ekonomi seperti analisis jaringan sosial dalam pasar tenaga kerja, etika bisnis dan organisasi dari kelompok bisnis.

Persamaan antara pendekatan analisis dan pendekatan preskriptif didasarkan atas kerangka kerja konseptual dari :

- Keterlekatan, resiprositas, dan koneksi. Kesemuanya itu merupakan jaringan hubungan bagi setiap tindakan tertentu yang melekat dalam struktur sosial yang lebih luas atau masyarakat sebagai suatu keseluruhan. Aktor-aktor dalam suatu rangkaian jaringan dihubungkan, direkat atau diikat oleh satu dengan yang lainnya. Melalui jaringan sosial, individu-individu ikut serta dalam tindakan-tindakan resiprositas dan melalui hubungan ini pula diperoleh kesempatan “dapat bagian”, informasi baru, dan sumber daya.
- Pemakaian bahasa dan model tindakan. Menurut Burt (1992) keuntungan informasional dari sosial merupakan akses,

sistem ahli adalah sistem kecakapan teknis atau keahlian profesional yang mengatur wilayah luas pada lingkungan material di mana kita hidup saat ini. Praktik sosial dalam kehidupan masyarakat modern banyak terkait dengan sistem keahlian. Pada saat di rumah, misalnya, pada saat masuk rumah kita percaya rumah tidak akan roboh menimpa kita karena kita percaya pada kompetensi arsitek yang membangun rumah, meski kita tahu bahwa pada prinsipnya struktur bangunan bisa runtuh. Begitu pula di luar rumah, ketika kita naik angkutan umum menuju kantor, kita percaya bahwa bus, sopir bus, jalan raya, persimpangan jalan, lampu lalu lintas, dan unsur lainnya merupakan suatu sistem keahlian, seperti bus laik jalan, sopir punya suran izin mengemudi, jalan raya dikonstruksi sesuai bestek, persimpangan jalan yang dikonstruksi sesuai dengan rancang bangun, lampu lalu lintas yang terprogram dengan baik. Sistem keahlian didapat melalui sifat impersonal ujian yang diterapkan untuk mengevaluasi pengetahuan teknis dan melalui kritik publik (yang menjadi landasan bagi produksi pengetahuan teknis). Bagi orang awam, kepercayaan terhadap sistem ahli tidak tergantung pada inisiasi sepenuhnya kepada proses ini maupun kepada penguasaan pengetahuan yang mereka peroleh. Pengguna sistem ahli bukan hanya orang awam, tetapi semua orang. Seorang dokter bedah yang mumpuni, misalnya, berada dalam ruang lingkup sistem ahli hukum ketika dia didakwa melakukan pencabulan terhadap mahasiswinya. Seperti alat simbolis, sistem ahli juga merupakan mekanisme pemisah karena ia menggantikan relasi sosial dari kedekatan konteks. Dengan kata lain, sistem ahli “mencabut” hubungan-hubungan sosial, sebab “prosedur kinerja sistem ahli punya validitas yang terlepas atau otonom dari para ahli dan klien mereka.”Jadi, alat simbolis dan sistem keahlian membentuk sistem abstrak, yang memberikan rasa aman dengan reliabilitas sehari-hari dalam masyarakat modern (Damsar dan Indrayani, 2015).

Relasi personal dalam masyarakat modern menjadi lingkungan bagi tumbuhkembangnya kepercayaan. Pada masa pra-modern, karakter persahabatan terkait dengan komunitas lokal dan kekerabatan. Kepercayaan terhadap orang terkait dengan relasi personal dalam komunitas lokal dan jaringan kekerabatan. Dalam kebudayaan tradisional, terdapat pemisahan antara orang dalam (kawan) dan orang luar atau orang asing (musuh). Interaksi penuh rasa benci dengan orang luar atau orang asing menjadi ciri khas masyarakat pra-modern. Dalam situasi

seperti ini, perkawanan sering dilembagakan dan dilihat sebagai sarana untuk menciptakan aliansi yang kurang lebih berjangka panjang dengan orang lain dalam melawan kelompok lain yang berpotensi menyimpan rasa benci yang ada di luar sana. Kejujuran (*sincerity*) cenderung menjadi nilai yang mulia dalam situasi di mana garis pemisah antara kawan dan musuh secara umum berbeda dan penuh ketegangan. Aturan tentang martabat (*honour*) menjadi jaminan publik atas kejujuran, bahkan ketika “kebaikan-kebaikan” yang dikehendaki oleh relasi persahabatan telah menempatkannya pada posisi sulit (Giddens, 2005: 156-159). Berbeda dengan masa pra-modern, karakter persahabatan mengalami transformasi. Persahabatan seringkali menjadi bentuk penyatuan kembali, namun dia tidak secara langsung terlibat dalam sistem abstrak itu sendiri, yang secara eksplisit mengatasi ketergantungan atas ikatan personal. Lawan dari “kawan” bukan lagi “musuh”, atau “orang asing”; namun dia adalah “kenalan”, “kolega”, atau “seseorang yang tidak saya kenal”. Bersamaan dengan transisi ini, martabat digeser oleh kesetiaan yang tidak memiliki dukungan lain kecuali kasih sayang personal, dan kejujuran digantikan oleh apa yang disebut *autentisitas*: keharusan agar orang lain lebih terbuka dan berniat baik. Jadi kepercayaan pada level personal menjadi suatu proyek, yang “dikerjakan” oleh pihak-pihak yang terlibat, dan menghendaki keterbukaan seorang individu terhadap orang lain, proses timbal balik keterbukaan diri (Damsar dan Indrayani, 2015).

Orientasi masa depan, menurut Giddens (2005), juga merupakan lingkungan bagi tumbuhkembangnya kepercayaan. Orientasi masa depan berupa pemikiran kontrafaktual sebagai bentuk keterkaitan masa lalu dan masa kini dapat menjadi lingkungan kepercayaan pada masyarakat modern. Modernitas memiliki empat dimensi institusional, yaitu kapitalisme, industrialisme, pengawasan oleh negara-bangsa, militerisme. Kapitalisme memiliki kemampuan untuk melakukan akumulasi kapital dalam konteks kerja dan pasar yang kompetitif. Kapitalisme menimbulkan polarisasi ekonomi dan komodifikasi hidup. Keadaan ini menimbulkan pemikiran kontrafaktual tentang masa depan yaitu membangun sistem pascakelangkaan agar pertumbuhan ekonomi tidak roboh, yang digerakkan oleh gerakan buruh. Industrialisme, merupakan saudara kandung kapitalisme, mampu menstransformasikan alam dan mengembangkan “lingkungan yang diciptakan”. Industrialisme menghasilkan kerusakan lingkungan hidup. Situasi ini menimbulkan

pemikiran kontrafaktual tentang masa depan, yaitu humanisasi teknologi agar kerusakan atau bencana ekologis dapat dihindari, yang dimotori oleh gerakan lingkungan (gerakan hijau). Sementara pengawasan negara-bangsa menciptakan kontrol informasi dan supervisi sosial. Negara-bangsa dilihat memiliki kecenderungan untuk tumbuhkembangnya kekuasaan totaliter. Pemikiran kontrafaktual tentang masa depan yang muncul karena fenomena seperti ini adalah partisipasi demokrasi yang berlapis agar hak asasi manusia dan demokrasi dijunjung tinggi, yang digerakkan oleh gerakan pro demokrasi. Sedangkan militerisme mampu melakukan kontrol atas sarana kekerasan dalam konteks industrialisasi perang. Oleh sebab itu militerisme dipandang akan menghasilkan konflik nuklir atau perang skala besar. Fenomena ini menerbitkan pemikiran kontrafaktual tentang masa depan, yaitu demiliterisasi, yang digerakkan oleh gerakan perdamaian. Kesemua pemikiran kontrafaktual tidak akan dapat mengkristal jadi suatu gerakan apabila tidak dilandasi oleh kepercayaan dari agen-agen gerakan tentang suatu masa depan yang lebih baik. Jadi, pemikiran kontrafaktual yang berorientasi masa depan menjadi lingkungan bagi tumbuhkembangnya kepercayaan (Damsar dan Indrayani, 2015).

#### **d. Bentuk Kepercayaan**

Diskusi sosiologis tentang kepercayaan umumnya dikaitkan dengan keterbatasan perkiraan dan ketidakpastian yang berkenaan dengan perilaku orang lain dan motif mereka (Gambetta, 1988). Setiap orang memiliki keterbatasan dalam memperkirakan sesuatu, untuk mengatasi ketidakpastian tersebut maka dia harus menjalin hubungan kepercayaan dengan orang lain. Apakah seorang pembeli, misalnya, akan datang lagi atau tidak dalam suatu komunitas lokal pedesaan untuk suatu transaksi jual beli? Setiap pedagang cenderung tidak merasa yakin terhadap prakiraannya. Oleh karena itu mengikat pembeli dalam hubungan pelanggan yang dilandasi kepercayaan merupakan suatu cara untuk mengatasi ketidakpastian tersebut. Demikian pula di sisi pembeli, apakah barang yang dibeli terlalu mahal atau tidak dari seorang penjual, dia tidak tahu. Untuk mengatasi hal tersebut, pembeli berusaha untuk mengikat hubungan pelanggan yang di dasarkan atas kepercayaan. Hubungan langganan antara pembeli dan penjual merupakan hubungan yang didasarkan atas kepercayaan, yang bisa dipahami untuk mengatasi

## **BAB 5**

### **PERSPEKTIF SOCIAL HUMAN CAPITAL**

#### **A. KONSEP SOCIAL HUMAN CAPITAL**

Konsep social human capital merupakan gabungan 2 konsep yaitu social capital dan human capital. Konsep human capital, seperti dikemukakan pada bagian sebelumnya, merupakan konsep yang diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz lewat pidatonya berjudul “*Investment in Human Capital*”. Konsep ini semula berkembang dalam kajian ekonomi, kemudian diperkenalkan dalam berbagai disiplin ilmu seperti manajemen, psikologi, administrasi bisnis, dan administrasi publik. Popularitas konsep ini dilakukan setelah Gary Becker menerbitkan “*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*” pada tahun 1964, yang sebelumnya juga telah diterbitkan sebagai artikel dalam *Journal of Political Economy*, berjudul “*Investment in Human Capital*” pada tahun 1962.

Konsep human capital telah mengalami perluasan pengertian. Pada awalnya konsep human capital menunjukkan pada KSA (*Knowledge* / pengetahuan, *Skills* / keterampilan dan *Abilities* / kemampuan) karyawan, pegawai, atau buruh, seperti yang dikemukakan oleh berbagai pandangan para ahli berikut:

1. Snell dan Dean (1992):

“Employees’ knowledge, skills and capabilities that are of economic value to organisations” (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang bernilai ekonomi bagi organisasi)

2. Becker (1993)

“Knowledge and skills embodied in an individual” (pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan dalam individu)

3. Sullivan (1999)

“The firm’s individual employees who possess skills, abilities, knowledge, and know-how” (karyawan individu perusahaan yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan keahlian)

4. Mayo (2000)

“A capability, knowledge, skill, experience, and networking, with the ability to achieve results and the potential for growth” (kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan jaringan, dengan kemampuan untuk mencapai hasil dan potensi pertumbuhan).

5. Nerdrum dan Erikson (2001)

“Knowledge and skills complemented with productive capacity such as having the time and health” (pengetahuan dan keterampilan yang dilengkapi dengan kapasitas produktif seperti memiliki waktu dan kesehatan)

6. Walker (2001)

“The set of skills, knowledge, and capabilities organisations need to succeed in the new knowledge and technology economy.” (seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan organisasi untuk berhasil dalam ekonomi pengetahuan dan teknologi baru)

7. Youndt dan Snell (2004)

“Refers to individual employee’s knowledge, skills and expertise.” (mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan keahlian individu karyawan)

8. Wiig (2004)

Part of intellectual capital. The enterprise’s HC consists of the knowledge, understanding, skills, experience and relationships of its employees (bagian dari modal intelektual. HC perusahaan terdiri dari: pengetahuan, pemahaman, keterampilan, pengalaman dan hubungan para karyawannya.)

9. Abeysekera dan Guthrie 2005

“A combination of factors possessed by individuals and the collective workforce of a firm. It can encompass knowledge, skills and technical ability; personal traits such as intelligence, energy, attitude, reliability, commitment; ability to learn, including aptitude, imagination and creativity; desire to share information, participate in a team and focus on the goals of the organisation” (kombinasi faktor yang dimiliki oleh individu dan tenaga kerja kolektif dari suatu perusahaan. Ini dapat

mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan teknis; ciri-ciri pribadi seperti kecerdasan, energi, sikap, keandalan, komitmen; kemampuan untuk belajar, termasuk bakat, imajinasi dan kreativitas; keinginan untuk berbagi informasi, berpartisipasi dalam tim dan fokus pada tujuan organisasi”

10. CIPD (2006)

The skill, experience and capacity to develop and innovate, that is owned by individuals (keterampilan, pengalaman dan kapasitas untuk berkembang dan berinovasi, yang dimiliki oleh para individu)

11. Ishak dkk. (2009)

“HC is concerned with the skills, knowledge, innovativeness, capabilities, and overall competence of employees. It represents the goods and services employees produce that bring revenues when there is an investment of their knowledge, skills and other abilities.” (HC berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, inovasi, kapabilitas, dan kompetensi karyawan secara keseluruhan. Ini mewakili barang dan jasa yang dihasilkan karyawan yang menghasilkan pendapatan ketika ada investasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan lainnya.)

11. Gates dan Langevin (2010)

“HC refers to the knowledge, competencies, experience, and creativity of the workforce as well as their attitudes and motivation. By structuring the management and sharing of this knowledge, the organisation can develop key competencies that are difficult to imitate, and thereby gain a sustainable competitive advantage.” (HC mengacu pada pengetahuan, kompetensi, pengalaman, dan kreativitas tenaga kerja serta sikap dan motivasi mereka. Dengan menyusun manajemen dan berbagi pengetahuan ini, organisasi dapat mengembangkan kompetensi utama yang sulit untuk ditiru, dan dengan demikian memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.)

12. Benevene dan Cortini (2010)

“HC (attitudes, skills and competences of people in the organisation). It is crucial for the organisation to create knowledge.” (HC (sikap, keterampilan dan kompetensi orang-orang dalam organisasi). Sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan pengetahuan.)

akan terus berlanjut sehingga dimungkinkan akan muncul tulisan tentang manajemen social human capital.

## **2. Memahami MHC Merumuskan MSHC**

Definisi tentang manajemen human capital telah banyak dirumuskan oleh ahli bisnis. Namun belum ada para ahli yang merumuskan manajemen social capital. Demikian pula dengan manajemen social human capital. Untuk sampai merumuskan MSHC terlebih dahulu dipahami rumusan MHC. Berikut beberapa rumusan dari beberapa ahli tentang MHC:

### **a. Finn (2003)**

MHC adalah tentang memastikan bahwa potensi besar yang diberikan oleh orang-orang selaras dengan misi dan tujuan strategis bisnis, untuk memaksimalkan nilai mereka atas nama pemangku kepentingan.

### **b. Hayton (2003)**

Pengukuran dan analisis 'metrik' sumber daya manusia seperti biaya per perekrutan, biaya pergantian, efektivitas intervensi pelatihan, dan indikator efektivitas sistem MSDM secara keseluruhan seperti pengembalian modal manusia atas investasi

### **c. Van Marrewijk dan Timmers (2003)**

MHC didorong oleh nilai, berusaha untuk mewujudkan dedikasi, motivasi, dan komitmen karyawan. MHC bertujuan untuk menciptakan komitmen karyawan, komitmen yang lebih dari sekadar pertukaran layanan secara kontrak.

### **d. Hall (2004)**

Payung yang mencakup tiga komponen utama pengetahuan perusahaan. Yang pertama adalah fungsi-fungsi sumber daya manusia yang mempengaruhi perkembangan tenaga kerja. Yang kedua adalah pelatihan, dan yang ketiga adalah manajemen pengetahuan

### **e. Nalbantian dkk. (2004)**

MHC melibatkan penempatan metrik untuk mengukur nilai atribut HC (akumulasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas, dan atribut tenaga kerja lain yang relevan) dan menggunakan pengetahuan itu untuk mengelola organisasi secara efektif



g. Chatzkel (2004)

MHC adalah upaya terpadu untuk mengelola dan mengembangkan kemampuan manusia untuk mencapai tingkat kinerja yang jauh lebih tinggi

h. Kearns (2005)

MHC adalah pengembangan total potensi manusia yang dinyatakan sebagai nilai organisasi. Ini holistik, seluruh organisasi dan berbasis sistem

i. Baron dan Armstrong (2007)

MHC memberikan dasar untuk Manajemen Strategis SDM melalui pengukuran dan analisis yang mengarah ke evaluasi, diagnosis, dan tindakan.

j. Merritt (2007)

MHC memberikan dukungan keputusan dengan menggabungkan kecerdasan bisnis dan tenaga kerja untuk pengembangan strategi sumber daya manusia perusahaan: bagaimana memanfaatkan orang dan ide-ide mereka secara efektif untuk mencapai tujuan bisnis bottom-line seperti menumbuhkan bisnis, meningkatkan pangsa pasar, margin, harga saham, dan mengurangi biaya, serta meningkatkan proses bisnis, mendapatkan manfaat dari investasi teknologi, dan meningkatkan produktivitas.

k. Aula (2008)

MHC adalah sistem untuk meningkatkan kinerja mereka yang memiliki peran penting—mereka yang memiliki dampak terbesar pada kompetensi inti perusahaan

l. Lawler (2009)

Menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif membutuhkan lebih dari sekadar membuat beberapa perbaikan cepat pada organisasi yang berfokus pada kontrol. Hal ini membutuhkan menarik dan mempertahankan orang yang tepat serta mengatur dan mengelola mereka secara efektif.... Hal ini membutuhkan perilaku manajerial yang tepat serta desain yang tepat dari sebagian besar sistem operasi utama organisasi untuk menciptakan Human Capital centric (HC- sentris) organisasi

## REFERENSI

- Aaker, D. (1991) *Managing Brand Equity; Capitalizing on the Value of Brand Name*, New York: Free Press.
- Abeysekera, I. and Guthrie, J. (2005) 'An empirical investigation of annual reporting trends of intellectual capital in Sri Lanka', *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 16, No. 3, pp.151–63. Accounting for people task force (2003) *Accounting for People*, DTI, London.
- Afiouni, F. (2009) 'Leveraging human capital and value creation by combining HRM and KM initiatives', *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, Vol. 6, No. 3, pp.202–213.
- (2013) 'Human capital management: a new name for HRM?', *Int. J. Learning and Intellectual Capital*, Vol. 10, No. 1, pp.18–34.
- Afiouni, F, Currie, G. and Kerrin, M. (2003) 'HRM and knowledge management enhancing shared learning in a pharmaceutical company', *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, No. 6, pp.1027–1045.
- Afiouni, F. and Sveiby, K.E. (1990) *101 Advice for a Manager in Knowledge Intensive Organizations*, Stockholm: Affärsvärld förlag.
- Argyris. C. (1960) *Understanding Organizational Behavior*, Homewood, IL.: Dorsey Press.
- Agus Tulus, Moh. (1994) *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia,.
- Alexander, J. 1987. *Trade, Traders and Trading in Rural Java*. Singapore: Oxford University Press
- Al Quran dan terjemahannya (Departemen Agama RI)
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. USA: Kogan Page Limited.
- Arndt, H. 1979. *Irrwege der Politischen Oekonomie*. Muenchen: C.H. Verlag
- Arrow, K. J. 1999. "Observations on Social capital". dalam *Social capital, A Multifaceted Perspective*. Washington, D.C. : The World Bank.

- Arthur, J.B. (1994) 'Effects of human resource systems on manufacturing performance and turn over', *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3, pp.670-687.
- Aslund, A. 1992. *Market Socialism or the Restoration of Capitalism ?* Cambridge: Cambridge University Press
- Baker, W. E. 1984. "The Social Structure of a National Securities Market." dalam *The American Journal of Sociology*, 89(4): 775-811.
- Barbalet, J.M. 1996. "*Social Emotions: Confidence, Trust, and Loyalty.*" dalam *International Journal of Sociology and Social Policy*, 16 (9/10): 75-96.
- Barber, B.(1977) "The Absolutization of the Market: Some Notes on How We Got from There", in: G. Dworkin et al., *Market and Morals*. Washington D.C.:Hemisphere
- Barney, J. (1991) 'Firm resources and sustained competitive advantage', *Journal of Management*, Vol. 17, No. 1, pp.99-120.
- Barney, J. and Wright, P.M. (1998) 'On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage', *Human Resource Management*, Vol. 37, No. 1, pp.31-46.
- Baron, A. and Armstrong, M. (2007) *Human Capital Management*, London and Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Basri, M.Ch. dkk. 2012. *Rumah Ekonomi Rumah Budaya, Membaca Kebijakan Perdagangan Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Barzelay, M. (1992). *Breaking Through Bureaucracy: A New Vision for Managing in Government*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Bechtel, R. (2007) 'Calculating human capital: the market-based valuation of the human resource', *Zeitschrift fur Personalforschung*, Vol. 21, No. 3, pp.206-231.
- Beck, U. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage
- Becker, B. and Gerhart, B. (1996) 'The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects', *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 4, pp.779-801.

- Becker, B.E. and Huselid, M.A. (2006) 'Strategic human resources management: where do we go from here?', *Journal of Management*, Vol. 32, No. 6, pp.898–925.
- Becker, B.E., Huselid, M.A. and Ulrich, D. (2001) *The HR Scorecard, Linking people, Strategy, and Performance*, Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Becker, G.S. (1962) 'Investment in human capital: a theoretical analysis', *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, pp.9–49.
- Becker, G. S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3 rd Ed), Chicago: University of Chicago
- Becker, S.O. dan L.Woessmann. 2009. 'Was Weber Wrong? A Human Capital Theory of Protestant Economic History.' *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 124, Issue 2, 1 May 2009, Pages 531–596, <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.2.531>
- Beer, M. and Spector, B. (1985) Corporate wide transformation in HRM. In Walton R. E. and Lawrence P. R. (eds) *HRM: Trends and Challenges*. Boston, MA: Harvard University Business School Press. pp. 219-253
- Benevene, P. and Cortini, M. (2010) 'Interaction between structural capital and human capital in Italian NPOs', *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11, No. 2, pp.123–139.
- Bennis, Warren G. (1994). *On Becoming a Leader. With a New Introduction*. Reading, Mass. : Addison-Wesley Pub. Co.
- Bernardin, H. John, Joyce E.A. Russel, (1993) *Human Resource Manajement : an Experiantial Approach*, Singapore : McGraw – Hill Inc.
- Berger, B. (ed.) (1991). *The Culture of Entrepreneurship*. San Fransisco: ICS Press
- Berger, P.L. (1990) *Revolusi Kapitalis*. (terj.). Jakarta: LP3ES.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1990) *Tafsir Sosial Atas Kenyataan, Risalah tentang Sosiologi Pengetahuan* (trans.) Jakarta: LP3ES.
- Berki, R.N. (1975) *Socialism*. London: J.M. Dent & Sons Ltd

- Black, J.A. and Boal, K.B. (1994) 'Strategic resources: traits, configurations and paths to sustainable competitive advantage', *Strategic Management Journal*, Vol. 15, Issue Supplement S2, pp.131-148.
- Blake, R. R. (1995) *Memories of HRD*. Training and Development, pp. 22-28
- Blumberg, P. (1967). *Industrial Democracy: The Sociology of Participation*. New York: Schocken Book.
- Boaz, D dan E. H. Crane. eds. (1993). *Market Liberalism*. Washington, D.C.: Cato Institute.
- Bontis, N. (1999) 'Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field', *International Journal of Technology Management*, Vol. 18, Nos. 5-8, pp.433-62.
- Bontis, N. (2001) 'Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital', *International Journal of Management Review*, Vol. 3, No. 1, pp.41-60.
- Boulding, K. E. "Capital and interest". *Encyclopedia Britannica*. dalam <https://www.britannica.com/topic/capital-economics> diakses pada 1 Desember 2017
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- . (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge & Kegan Paul.
- . (1986) "The Forms of Capital" dalam *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, John G. Richardso. New York: Greenwood Press.
- . (1990). *The Logic of Practice*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- . (1993). *The Field of Cultural Production*. Columbia: Columbia University Press.
- . 2005. Principles of Economic Anthropology dalam *the Handbook of Economic Sociology*, Neil J. Smelser (Eds.). Princeton: Princeton University Press.

- (2011) *Coses Dites, Uraian dan Pemikiran*. Yogyakarta: Kreasi Wacana/
- Bourdieu, P. dan L. J.D. Wacquant. (1992). *An Invitation To Reflexive Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Brittan, S. (1988) *A Restatement of Economic Liberalism*. London: McMillan
- Brooking, A. (1996) *Intellectual Capital*, London: International Thomson Business Press.
- Boydell, T.H., (1980) *Petunjuk Mengenai Analisis, Jabatan*. Jakarta : Bharata Karya Aksara.
- Cahyani, Ati. (2005). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Caliendo, M; Fossen, F; Kritikos, A (2010) Trust, positive reciprocity, and negative reciprocity: Do these traits impact entrepreneurial dynamics?, DIW Discussion Papers, No. 1085
- Cascio, Wayne F., *Managing Human Resources Productivity, Modern, Quality off Work Life, Profit*, Singapore : McGraw Hill Book co., 1989.
- Chadwick, C. and Dabu, A. (2009) 'Human resources, human resource management, and the competitive advantage of firms: towards a more comprehensive model of casual linkages', *Organization Science*, Vol. 20, No. 1, pp.253–272.
- Chamberlin, E. (1933). *Theory of Monopolistic Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chandler, Ralph C. and Jack.C. Plano. (1988). *The Public Administration Dictionary*. 2nd ed. Santa Barbara. CA: ABC-CLIO Inc.
- Chartered Institute of Personnel and Development (2006) *Human Capital Evaluation: Evolving the Data*. London: CIPD.
- Chatzkel, J.L. (2004) 'Human capital: the rules of engagement are changing', *Lifelong learning in Europe*, Vol. 9, No. 3, pp.139–145.
- Coleman, J. (1990) *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press
- Choudhury, J. and Mishra, B.B. (2010) 'Theoretical and empirical investigation of impact of developmental HR configuration on

- human capital management', *International Business Research*, Vol. 3, No. 4, pp.181-186. 32
- Condrey, Stephen E, Editor, (2005). *Handbook of Human Resource Management in Government*, (Second Edition), San Francisco : Jossey – Bass.
- Dahrendorf, R (1986). *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri: Sebuah Analisa-Kritik*. (terj.) Jakarta: Rajawali Press.
- Dale, Ernest and L.C Michelon, (1986). *Metode-metode Manajemen Modern*, Penerbit Andalas Putr.
- Damsar. (1997). *Sosiologi Ekonomi*. Jakarta: Rajawali Pers
- . (2005). *Sosiologi Pasar*. Padang: Laboratorium Sosiologi FISIP UNAND.
- . (2006). *Sosiologi Uang*. Padang: Andalas University Press.
- .(2009). *Sosiologi Konsumsi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- .(2011). *Pengantar Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- .(2013). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- . (2015). *Pengantar Teori Sosiologi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Damsar dan Indrayani. (2015). *Pengantar Sosiologi Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia
- . (2016). *Pengantar Sosiologi Perdesaan*. Jakarta: Prenadamedia .
- . (2017a). *Pengantar Sosiologi Perkotaan*. Jakarta: Prenadamedia
- (2017b). "The Formation Of Entrepreneurship In Minangkabau Society". Prosiding International Conference on Global Education V. International Conference on Global Education V. Padang: Universitas Ekasakti Indonesia - University Kebangsaan Malaysia.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998) *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- De Jasay, D. 1990 *Market Socialism: A Scrutiny 'This Square Circle'*. London: Institute of Economic Affairs
- Denhard, Jenet V. and Denhardt, Robert B., (2007) *The New Public Service : Serving, Not Steering*, (Expanded Edition), New York : M.E. Sharpe, Inc.
- Derrida, J, (2000), *Hantu-Hantu Marx*, Yogyakarta, Bentang.
- Desimone, R.L., Werner, J.M. and Harris, D.M.(2002) *Human Resource Development*. (3 rd ed) Orlando: Harcourt College Publishers.
- Dessler, Gary, (1992) *Manajemen Personalia : Tehnik dan Konsep Modern*, Jakarta : Erlangga.
- Dewey, A. (1962). *Peasant Marketing in Java*. New York : Free Press of Glencoe
- Doyle, Peter. (1998). *Marketing management* (4th ed.). New York: Mc Graw Hill
- Dunn, J. (1984) *The Concept of Trust in the Politics of John Locke*. dalam *Philosophy in History*, disunting J.B. Scheewind dan Q. Skinner. Cambridge: Cambridge University Press.
- Durkheim, E. (1951), *Suicide*. New York: The Free Press.
- .(1964a), *The Division of Labor in Society*. New York: The Free Press.
- .(1964b), *Rules of Sociological Method*. New York: The Free Press.
- Edvinsson, L. and Malone, M. (1997) *Intellectual Capital*, Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Fehr and Gächter. (2000). "Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity". *Journal of Economic Perspectives*. 14 (3) : 159–181.
- Fink, G. (ed.) (1985). *Socialist Economy and Economic Policy*. Wien: Springer-Verlag
- Finn, R. (2003) 'Human-capital management (HCM): a three-letter acronym too far for HR or the way to get the people agenda on to that of the board?', *Human Resource Management International Digest*, Vol. 11, No. 5, pp.2–4.



- Fischer, A; R. Dornbusch dan R. Schmalensee (1988) *Economics* (Edisi Kedua). New York: McGraw-Hill Book Company
- Fligstein, N. (1997). "Social Skill and Institutional Theory". In: *American Behavioral Scientist* 40, 397– 405.
- , (2001a). *The Architecture of Markets: An Economic Sociology for the Twenty-First Century Capitalist Societies*. Princeton: Princeton University Press.
- , (2001b). "Social Skill and the Theory of Fields". In: *Sociological Theory* 19, 105–125.
- , (2005). "States, Markets, and Economic Growth". In: Victor Nee/Richard Swedberg (eds.), *The Economic Sociology of Capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 119–143.
- , (2008) *Euroclash: The EU, European Identity, and the Future of Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Fligstein, N. dan L. Dauter, (2007). "The Sociology of Markets". In: *Annual Review of Sociology* 33, 105– 128.
- Fligstein, N. dan I, Mara-Drita, (1996). "How to Make a Market: Reflections on the Attempt to Create a Single Market in the European Union". In: *The American Journal of Sociology* 102, 1–33.
- Flamholtz, E.G. (1974) *Human Resource Accounting*, 1st ed., Belmont, California: Encino.
- Flamholtz, E.G., Bullen, M.L. and Hua, W. (2002) 'Human resource accounting: a historical perspective and future implications', *Management Decision*, Vol. 40, No. 10, pp.947–954.
- Flippo, Edwin B., (1976) *Principles of Personnel Management*, Fourth Edition, Tokyo: McGrow – Hill Kugokusha.
- Fromm, E, (2001), *Konsep Manusia Menurut Marx*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Fukuyama, F. (2002a) *The Great Disruption, Hakekat Manusia dan Rekonstitusi Tatanan Sosial*. Yogyakarta : Qalam.
- (2002b) *Trust, Kebajikan Sosial dan penciptaan Kemakmuran*. Yogyakarta: Qalam
- Gambetta, D. (1988). *Can We Traust. dalam Trust – Making and Breaking*

- Cooperative Relations*, disunting D. Gambetta. New York: Basil Blacwell.
- Garavan, T.N., Costine, P. and Heraty, N. (1995) The emergence of strategic human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 19 (10): pp. 4-10
- Garavan, T.N., Morely, M., Gunnigle, P. and Collins, E. (2001) 'Human capital accumulation: the role of human resource development', *Journal of European Industrial Training*, Vol. 25, Nos. 2/3/4, pp.48-68.
- Gaspersz, Vincent. (2003). *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta. Gramedia.
- (1997). *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-konsep Kualitas Dalam Bisnis Total*. Terjemahan Sudarsono. Jakarta: PT Gramedia.
- Gates, S. and Langevin, P. (2010) 'Human capital measures, strategy, and performance: HR managers' perceptions', *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 23, No. 1, pp.111-132.
- Geertz, C. (1977) *Penjaja dan Raja, Perubahan Sosial dan Modernisasi Ekonomi di Dua Kota Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- , (1978) "*The Bazaar Economy : Information and Search in Peasant Marketing*". *American Economic Review* 68 : 28-32
- ,(1979) "*Suq : The Bazaar Economy in Sefrou*" dalam Geertz, C., H. Geertz & L. Rosen, *Meaning and Order in Moroccan Society : Three Essays in Cultural analysis*. Cambridge: Cambridge University Press
- Gerhart, Barry. (2009). Compensation. Dalam Storey, John et.al. (Editor). *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*. USA: Routledge.
- Gerloff, W. (1952) *Geld und Gesellschaft : Versuch einer gesellschaftlichen Theorie des Geldes*. Frankfurt/M
- Giddens, A (1986). *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern*. Jakarta: UI Press
- , (2005). *Konsekuensi-Konsekuensi Modernitas*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- , (tt) Risk. <http://news.bbc.co.uk>, diunduh 3 Juli 2011

- Giddens, A. & C. Pierson. (1998). *Making Sense of Modernity: Conversations with Anthony Giddens*. Standford: Standford University Press.
- Gilly, J.W. and Maycunich, A. (2000) *Organizational Learning, Performance, and Change: An Introduction to Strategic Human Resource Development*, Cambridge, MA.: Perseus Books.
- Gomes, Cardoso Faustino. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Gould, B. (1985). *Socialism and Freedom*. London: McMillan
- Gouldner, A. W. (1960). "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, 25(2), 161-178
- Granovetter, M. (1995). "The Economic Sociology of Firm and Entrepreneurs" dalam A. Portes (ed.), *The Economic Sociology of Immigration*. New York: Russel Sage Foundation
- Gratton, L. and Truss, C. (2003) 'Three-dimensional people strategy: putting human resource policies into action', *Academy of Management Executive*, Vol. 17, No. 3, pp.74-86.
- Grierson, P. (1970). "The Origin of Money". *Research in Economic Anthropology* 1 : 1ff
- Guest, D. (1987) 'Human Resource Management and Industrial Relations.' *Journal of Management Studies*, 24: pp. 503-521.
- Gulick, L. (1965). 'Management is a Science.' *The Academy of Management Journal*, Vol. 8, No. 1 (Mar., 1965), pp. 7-14.
- Gunnigle, P., Heraty, N. and Morley, M. (1997) *Personnel and Human Resource Management Theory and Practice in Ireland*, Dublin: Gill and Macmillan.
- Hall, B. (2004) 'Here comes: human capital management', *Training*, Vol. 41, No. 3, pp.16-17.
- (2008) *The New Human Capital Strategy: Improving the Value of your Most Important Investment-Year After Year*, AMACOM, New York.
- Hall, J.H. 1987. *Liberalism: Politics, Ideology and the Markets*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press

- Hamid, S., et al. 1993. "Religion : A Confounding Cultural Element in the International Harmonization of Accounting ?" dalam *Abacus* 29(2) : 131-148
- Handoko, T. Tani,(1995) *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPEE.
- Hanifan, L. J. 1916. «The rural school community center.» *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 67:130–38.
- Hansson, B. (2001) *Essays on Human Capital Investments*, Stockholm University, Stockholm.
- Harrison, R. (2000) *Employee Development*. (2 nd ed) London, Institute of Personnel and Development
- Harker, R, C. Mahar, dan C. Wilkes. (2005). (*Habitus x Modal +Ranah*) = *Praktis: Pengantar Paling Komprehensif kepada Pemikiran Pierre Bourdieu*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Hart, K. (1986). *Kinship, Contract and Trust: The Economic Organization of Migrants in an African City Slum*. dalam *Trust – Making and Breaking Cooperative Relations*, disunting D. Gambetta. New York: Basil Blacwell.
- Harvey, D. (1989). *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Oxford: Blackwell.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Haslinda, A. (2009). 'Evolving terms of human resource management and development.' *The Journal of International Social Research*, 2(9), 180–187.
- Hatta, M (1985). *Pengantar ke Jalan Ekonomi Sosiologi*. Jakarta: Inti Idayu Press
- Hayek, F von (1988) *The Collected Works of Friedrich August Hayek, Volume I: The Fatal Conceit: The Error of Socialism*. London: Routledge.
- Hayton, J.C. (2003) 'Strategic human capital management in SMEs: an empirical study of entrepreneurial performance', *Human Resource Management*, Vol. 42, No. 4, pp.375–391.

- Hekimian, J.S. dan Jones, C.H. (1967) 'Put people on your balance sheet', *Harvard Business Review*, Vol. 45, No. 1, pp.105–113.
- Higgins, James M., dan Julian W. Vince, (1986) *Strategic Management and Organizational Policy : Text and Cases*, Third Edition, Japan : The Dryden Press CBS Publishing. 1986.
- Hudson, W. (1993) *Intellectual Capital: How to Build it, Enhance it, Use it*. New York: John Wiley.
- Irianto Jusuf. (2001). *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jatim: Insan Cendikia.
- Isaac, R.G., Herremans, I.M. and Kline, T.J.B. (2009) 'Intellectual capital management: pathways to wealth creation', *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 10, No. 1, p.99, pp.81–92.
- Inkeles, A. dan D. Smith. (1974). *Becoming Modern*. Cambridge: Harvard University Press.
- Inkeles, A. (1964). "Making Men Modern: On the Causes and Consequences of Individual Change in Six Developing Countries." dalam A. Etzioni dan E. Etzioni (eds) *Social Change*. New York: Basic Book.
- , (1966). "The Modernization of Man," dalam M. Weiner (ed.) *Modernization*. New York: Basic Book.
- Itami, H. (1987) *Mobilizing Invisible Assets*, Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management*. New York: New York: McGraw-Hill/Irwin
- Izraeli, D. (1972). *Franchising and the Total Distribution System*. London: Longman.
- Jarvis, Darryl S.L. Theorizing Risk, Ulrich Beck, Globalization and the Rise of Risk Society. [www.lkyspp.nus.edu.sg](http://www.lkyspp.nus.edu.sg), diunduh 3 Juli 2011
- Jelavic, M., & Ogilvie, K. (2009). 'Maslow and management: Universally applicable or idiosyncratic?' *Canadian Manager*, 34(4), 16–17.
- Jenkins, Richard. (2004). *Membaca Pikiran Pierre Bourdieu*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Johnston, C. 1992. *What is Social Value?* Canberra: Australian Government Publishing Service.

- Jones, Peter-Harries, The 'Risk Society': Tradition, Ecological Order and Time-Space Acceleration, dari [www.idrc.ca](http://www.idrc.ca), diunduh 3 Juli 2011
- Kaplan, Robert S. and David P. Norton. (1992). "The Balanced Scorecard-Measures that Drive Performance". Harvard Business Review. January - February.
- , (1996). *Balanced Scorecard*. Jakarta: terjemahan, Erlangga.
- , (1997). *Translating Strategy Into Action The Balanced Scorecard*. Boston, MA: HBS Press.
- Kanter, R.M. 1995 *World Class: Thriving Locally in the Global Economy*. New York: Simon & Schuster
- Kearns, P. (2005) *Human Capital Management*, Reed Business Information, Sutton, Surrey.
- , (2006) *What do we Mean by Human Capital Management? In What's the Future for Human Capital?*, London: CIPD.
- Keller, K. L. (1993). *How to Manage Brand Equity*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- (1998), *Strategic Brand Management : Building, Measuring, and Managing Brand Equity*. Prentice Hall, New Jersey.
- Kiggundu, Moses N.,(1989) *Managing Organizations in Developing Countries : an Operational and Strategic Approach*, USA : Kumarian Press Inc.,.
- Knapp, G. F. 1921 *Staatliche Theorie des Geldes*. 3. Auflage. München
- Konntz, Harold and Cyril O'Donnel, (1972) *Principles of Management, an analysis of Management Functions*, Tokyo : McGraw - Hill Company Inc.
- Kotler, P. dan G. Amstrong. (2001). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, jilid 2, edisi ke-8, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Krasner, S. (1978). *Defending the National Interest*. Princeton. N.J: McGraw Hill.
- Kulvisaechana, S. (2006) Human capital development in the international organization: Rhetoric or Reality, *Journal of European Industrial Training*, 30(9): pp.721-734
- Lee, P. (2005) Optimising human capital: measuring what really matters, *Journal of Industrial and Commercial Training*, 37(6)

- Lachmann, W. (1989). *Wirtschaft und Ethik*. Neuhausen-Stuttgart: Hänssler
- Lado, A. and Wilson, M.C. (1994) 'Human resource systems and sustained competitive advantage: a competency-based perspective', *The Academy of Management Review*, Vol. 19, No. 4, pp.699-727.
- Laum, B. (1924). *Heilige Geld : Eine historische Untersuchung über den sakralen Ursprung des Geldes*. Tübingen
- Lawang, R. M.Z. (1985). *Buku Materi Pokok Sistem Sosial Indonesia. Modul untuk Universitas Terbuka*. Jakarta: Penerbit Karunika.
- (2004) *Kapital Sosial dalam Perspektif Sosiologi Suatu Pengantar*. Depok: FISIP UI Press
- Lawler, E.E. (2009) 'Make human capital a source of competitive advantage', *Organizational Dynamics*, Vol. 38, No. 1, pp.1-7.
- Lee, M.J. (2006). *Budaya Konsumen Terlahir Kembali*. (terj.). Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Lepak, D.P. and Snell, S. (1999) 'The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development', *The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 1, pp.31-48.
- Lepawsky, Albert, (1960). "*Administration*", New York : A.A. Knopf.
- Lev, B. (2001) *Intangibles: Management, Measurement, and Reporting*, Brookings Institution Press Washington, DC. Human capital management 33
- Light, I. dan C. Rosenstein (1995) "*Expanding the Interaction Theory of entrepreneurship*" dalam A. Portes (eds.), *The Economic Sociology of Immigration*. New York: Russel Sage Foundation
- Longenecker, J.G., dkk., (2006). *Small Business Management: An Entrepreneurial Emphasis. 13rd edition*. Mason, Ohio: Thomson SouthWestern.
- Luhmann, N. (1968) *Vertrauen – Ein Mechanismus der Reduction sozialer Komplexitaet*. Stuttgart: Enke.
- (1979). *Trust and Power*. Chichester: Willey.
- (1988) "Familiarity, confidence, trust: problems and alternatives" dalam D. Gambetta (ed.), *Trust – Making and Breaking*

- Cooperative Relations*". New York: Basil Blacwell.
- Lury, C. (1998). *Budaya Konsumen*. (terj.). Jakarta: YOI
- Macan, T.H. and Highhouse, S. (1994) 'Communicating the utility of human resource activities: a survey of I/O and HR professionals', *Journal of Business and Psychology*, Vol. 8, No. 4, pp.425-436.
- Magid, M.F.A. (1981) "*The Theory of Islamic Banking: Accounting Implication*" dalam *The International Journal of Accounting, Education and Research*. 17(1):79-102
- Mahasin, A. (1995). "*Masyarakat Madani dan Lawan-Lawannya : Sebagai Suatu Mukadimah*" sebagai Kata Pengantar dari *Membangun Masyarakat Sipil* oleh Ernest Gellner. Bandung: Mizan.
- Mahmudi (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mark A. King, Anthony Sims, & David Osher , How is Cultural Competence Integrated in Education? Diunduh dari [http://cecp.air.org/cultural/Q\\_integrated.htm](http://cecp.air.org/cultural/Q_integrated.htm)
- Marx, K. (1867/1967). *Capital*. Vol 1. New York: International Publisher.
- Marx, K dan F. Engels, (1962) *Selected Works*, Vol1 Moscow: Foreign Language Publishing House.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396
- Mayo, A. (2000) 'The role of employee development in the growth of intellectual capital', *Personnel Review*, Vol. 29, No. 4, pp.521-533.
- McAllister, Gretchen., Irvine, Jordan., (2000) 'Cross Cultural Competency and Multicultural Teacher Education,' *Review of Educational Research* Spring, Vol. 70, No. 1, pp.3-24
- McClelland, D. 1961. *The Achieving Society*. Princeton:Van Nostrand  
-----,1964. "*Business Drive and National Achievement*". dalam A. Etzioni dan E.



- Etzioni (eds) *Social Change*. New York: Basic Book.
- , 1970. "The Achievement Motive in Economic Growth". Dalam B. F. Hoselitz dan W. Moore (eds.) *Industrialization and Society*. Paris: UNESCO Mouton.
- McGregor, J., Tweed, D. and Pech, R. (2004) 'Human capital in the new economy: devil's bargain?', *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5, No. 1, pp.153–164.
- Menger, K. (1968) *Grundsätze der Volkswirtschaftslehre*, 1.Auflage. Tübingen : J.C.B. Mohr
- Menkhoof, T. (1993) *Trade Routes, Trust and Trading Network – Chinese Small Enterprises in Singapore*. Saarbrueckken : Breitenbach Verlag.
- Mitchell, J. C. (1969) "The Concept and Use of Social Networks", dalam J. C. Mitchell (ed.) *Social Network in Urban Situation*. Manchester: Manchester University Press.
- Merritt, L. (2007) 'Human capital management: more than HR with a new name', *HR Human Resource Planning*, Vol. 30, No. 2, pp.14–16.
- Mincer, J. (1962) 'On-the-job training: costs, returns, and some implications', *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, pp.50–79.
- Milcovich, George T and John, W Boudreau, (1994) *Human Resource Management*, ed.VII, USA: Irwin.
- Miles, Raymon E., (1975) *Theories of Management : Implications for Organizational Behavioral and Development*, USA : McGraw – Hill, Inc.
- Moekijat, (1984) *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*, Bandung : PT. Sumur Bandung.
- Moule, Jean. (2012) *Cultural Competence : A Primer for Educators*, second edition, Wadsworth, Cengage Learning.
- , An NEA Policy brief :Promiting Educator's Cultural Competence to Better Serve Culturally Diverse Students., NEA Human and Civil Rights Departeme

- Musanef. (2000). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Nalbantian, R., Guzzo, R.A., Kieffer, D. and Doherty, J. (2004) *Play to Strengths: Managing your Internal Labor Markets for Lasting Competitive Advantage*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Nerdrum, L. and Erikson, T. (2001) 'Intellectual capital: a human capital perspective', *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2, No. 2, pp.127–135.
- Ng, T.W.H. and Feldman, D.C. (2010) 'Human capital and objective indicators of career success: the mediating effects of cognitive ability and conscientiousness', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83, No. 1, pp.207–235.
- Nickels, W.G., McHugh, J.M., & McHugh, S.M. (1997). *Understanding Business (4 ed.)*. USA: McGraw Hill Comp, Inc
- Noe, R.A. et all. (2010). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* 6th Edition". Boston: McGraw-Hill.
- Notoadmojdo, Soekitdjo, (1992) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992.
- Okun, A. (1981). *Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis*. Washington D.C.: Brookings Institution
- Organization for Economic Cooperation and Development (2001) *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital*, Organization for Economic Cooperation, Center for Educational Research and Innovation, Paris, France.
- Ouwersloot, H. dan T. Anamaria, (2001), "*Brand Personality Creation through Advertising*" dalam Maxx Working Paper 2001-01, February 2nd 2001
- Pearce, Jone L.,(1990) *Rewarding Successful Performance*, dalam James L Perry, Editor, *Handbook of Public Administration*. San Francisco – Oxford : Josey – Bass Publisihing.
- Penrose, E.T. (1959) *The Theory of the Growth of the Firm*. New York: Wiley.
- Peteraf, M. (1993) 'The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view', *Strategic Management Journal*, Vol. 14, No.

3, pp.179–191.

Peter, Laurence J., and Raymond Hull, (1987) the Peter Principle, Dalam Jay M. Shafritz and Albert C Hyde, *Classics of Public Administration*, California USA : The Dorsey Press.

Pfeffer, J. (1994) *Competitive Advantage Through People: Unleashing The Power Of The Workforce*, Boston MA: Harvard Business School Press.

Pierson, C. (1995) *Socialism After Communism*. Oxford: Polity Press

Polanyi, K. (1944/1957) *The Great Transformation*. Boston : Beacon

----- (1977). *The Livelihood of Man*. New York : Academic Press

Polanyi, K; C. Arensberg dan H. Pearson. (1957). *Trade and Market in the early Empires: Economic in History and Theory*. Chicago: Henry Regnery Company.

Portes, A. (eds.) (1995). *The Economic of Immigration*. New York: Russel Sage Foundation

Pounian, Charles A., Jeffrey . Fuller, (1990) Compensation Public Employees, Dalam James L. Perry, Editor, Editor, *Handbook of Public Administration*, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers.

Powell, W. W. and L. Smith-Doer. (1993). "Networks and Economic Life", dalam N. J. Smelser and R. Swedberg (eds.) *The Handbook of Economic Sociology*. New York: Princeton University Press.

Prahalad, C.K. and Hamel, G. (1990) 'The core competence of the corporation', *Harvard Business Review*, Vol. 68, No. 3, pp.79–91.

Pratikno, dkk. 1999. Merajut Modal Sosial untuk Perdamaian dan Integrasi Sosial. Yogyakarta: FISIPOL UGM.

Putnam, R.D. 1999. "Is it Time to Disinvest in Social Capital" dalam *Journal of Public Policy*, 19(22) hal. 144.

Pynes, Joan E., (2009) *Human Resources Management For Public and Nonprofit Organization, Strategic Approach*, New York : Jossey – Bass.

Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offsite.

- Resomblom, David H. (1986), A Theory of Public Personnel Reforms, Dalam Fredrick S. Lane, *Current Issues in Public Administration*, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers.
- Rich Wilbur C. (1990), Appraising Employee Performance, Dalam James L Perry, Editor, *Handbook of Public Administration*, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers.
- Richman, N. 2015. Human resource management and human resource development: Evolution and contributions. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership* DOI: <http://dx.doi.org/10.17062:CJIL.v1i2.19>
- Rizzo, Ann – Marie, (1986) Special Subgroups of Public Employees: Female, Minorities, the Handicapped, and older, *Handbook In Public Administration*, Third Edition, New York : St. Martin’s Press.
- Ritzer, G. (2012). *Teori Sosiologi, Dari Klasik sampai Perkembangan Terakhir Postmodern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ritzer, G. dan D.J. Goodman. (2003). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prenada media.
- Ritzer, G. dan B. Smart. 2011. *Handbook Teori Sosiologi*. Bandung: Nusamedia.
- Robertson, M. and O’Malley Hammersley, G. (2000) ‘Knowledge management practices within a knowledge-intensive firm: the significance of the people management dimension’, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 24, No. 2, pp.241–253.
- Rodríguez-Ruiz, Ó. (2014). ‘The history of human resource management in Spain: An autocratic legacy beyond the waves of rational and normative control.’ *Management & Organizational History*, 9(3), 256–271. <http://doi.org/10.1080/17449359.2013.878251>
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N.C. and Edvinsson, L. (1997) *Intellectual Capital: Navigating the New Business Landscape*, London: Macmillan Press.
- Sahlins M. D., 1972, *Stone Age Economics*. New York: Aldine Publishing Co.
- Saltzstein, Grace Hall, (1990) Enhancing Equal Employment Opportunity, Dalam James L Perry, Editor, *Handbook of Public Administration*, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers.

- Santos-Rodrigues, H., Dorrego, P.F. and Jardon, C.F. (2010) 'The influence of human capital on the innovativeness of firms', *International Business and Economics Research Journal*, Vol. 9, No. 9, pp.53–63.
- Saputra, A dan Wiharto, (2012). *Pasar Tradisional: Rumah Budaya dan Rumah Ekoomi. Dalam Rumah Ekonomi Rumah Budaya, Membaca Kebijakan Perdagangan Indonesia* ditulis oleh M. Chatib Basri. Jakarta: Gramedia.
- Scarborough, H. and Elias, J. (2002) *Evaluating Human Capital*, London: CIPD.
- Scholz, C. (2007) 'Editorial: human capital management – a long and winding road', *Zeitschrift fur Personalforschun*, Vol. 21, No. 3, pp.203–205.
- Schultz, T. (1961) 'Investment in human capital', *The American Economic Review*, Vol. 11, No. 1, pp.1–17.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (1994), *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, (1995) *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN,.
- Simmel, G. 1923. *Soziologie: Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. München: Duncker und Humbold.
- , ([1922]1955). *Conflict: The Web of Group-Affiliation*. New York: Free Press
- Skocpol, T. 1995. "Bringing the State Back In: Strategies of Analysis in Curren Research" dalam *Bringing the State Back In* diedit oleh Peter B. Evans et al. Cambridge: Crambridge University Press.
- Smelser, N. J, dan R. Swedberg. 1994 *The Handbook of Economic Sociology* . Princeton, NY: Princeton University Press.
- Smith, A. 1976 (1776). *The Wealth of Nations*. Diedit oleh Andrew Skinner. Baltimore: Penguin.

- , ([1982(1759) *The Theory of Moral Sentiments*. Indianapolis : Liberty Press.
- Snell, S.A. and Dean, J.W., Jr. (1992) 'Integrated manufacturing and human resources management: a human capital perspective', *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 3, pp.467-504.
- Soliman, F. and Spooner, K. (2000) 'Knowledge management: role of human resources management', *Journal of Knowledge Management*, Vol. 4, No. 4, pp.337-345.
- Stanton, Edwin S.(1977) *Successful Personnel Recruiting and Selecting*, New York : Amacom.
- Stewart, T. (1997) *Intellectual Capital*, New York: Double Day/Currency.
- Stinchcombe, A. (1986). "*Rasionality and Social Structure*" dalam *Stratification and Organization: Selected Papers*. Princeton, NJ : Princeton University Press
- Stone, R. J. (2008). *Human Resouces Management*. Australia: John Willey & Sons
- Storey, J. (1989), 'Human Resource Management in the Public Sector' *Public Money and Management*, Vol. 9(3) pp. 19-24.
- Storey, J. (1992), *Developments in the Management of HRM - An Analytical Review*, Oxford: Blackwell.
- , (1995), *Human Resource Management : A Critical Text*, London: Routledge
- Sullivan, P.H. (1999) 'Profiting from intellectual capital', *Journal of Knowledge Management*, Vol. 3, No. 2, pp.132-143. 34
- Suparb, Pas-Ong. (1990). *Market and Petty-Trade along the Thai-Malaysian Borders*. Dissertasi di Fakultas Sosiologi, Universitas Bielefeld
- Suradinata, Ermaya. (1994). *Teori dan Praktek Kebijaksanaan Negara*. Bandung: Ramadhan.
- , (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan*. Bandung: Ramadhan.
- Suryadi, A. (1999). *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Susanto, A.B. (2005). *World Class Family Business: Membangun*

- Perusahaan Keluarga Berkelas Dunia*. Jakarta: Penerbit Quantum Bisnis & Manajemen .
- Sveiby, K.E. (1997) *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets*, San Francisco, CA.: Berrett-Kohler.
- Sztompka, P. (1999) *Trust: Sociological Theory*. Cambridge: Cambridge University Press
- Taleb, N. N. (2009). *The Black Swan, Rahasia Terjadinya Rahasia Langka yang Tak Terduga*. Jakarta : Gramedia.
- Tangkilasan, Nogi S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Lukman Office.
- Tarbutton, L.T. (1986) *Franchising: The How - To Book*. Englewood Cliffs, N.J.,.
- Thompson, Frank J., (1990) Managing Within Civil Service Systems, Dalam James L. Perry, Editor *Handbook of Public Administration*, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers, 1990.
- Thite, M. (2004) 'Strategic positioning of HRM in knowledge-based organizations', Thompson, W. & Hickey, J. (2005) *Society in Focus*. Boston, MA: Pearson.
- Torsvik, G. (2000) *Social Capital and Economic Development*. London: Sage.
- Townley, Barbara, (1994) *Reframing Human Resource Management Power, ethics and Subject at work*, London : Sage Publication.
- Turner, J.H. (1978). *The Structure of Sociological Theory*. Homewood, Ill: Dorsey.
- Teece, D.J., Pisano, G. and Schuen, A. (1997) 'Dynamic capabilities and strategic management', *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No. 7, pp.509–533.
- Unger, J.M., Rauch, R., Frese, M. and Rosenbusch, N. (2011) 'Human capital and entrepreneurial success: a meta-analytical review', *Journal of Business Venturing*, Vol. 26, No. 3, pp.341–358.
- Van Kersbergen, K. (1995) *Social Capitalism*. London: Routledge.
- Van Marrewijk, M. and Timmers, J. (2003) 'Human capital management:

- new possibilities in people management', *Journal of Business Ethics*, Vol. 44, Nos. 2/3, pp.171-184.
- Walker, J.W. (2001) 'Human capital: beyond HR?', *HR. Human Resource Planning*, Vol. 24, No. 2, pp.4-5.
- Walker, James W., (1992) *Human Resource Strategic*, Singapore : McGraw Hill Inc.
- Warnock, G.J. (1971) *The Object of Morality*. London: Methuen.
- Weber, M. [1961 (1923)] *General Economic History*. Diterjemahkan oleh H. H. Gerth and D. Martindale. New York : Free Press.
- . [1971 (1946)] "*Religious Rejection of the World and Their Directions.*" dalam H.H. Gerth dan C. Wright Mills (eds.), *From Max Weber: Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press.
- . (1964) *The Social and Economic Organization*. Diterjemahkan dan diedit oleh Talcott Parsons. New York: Free Press.
- . [1978(1922)] *Economy and Society : An Outline of Interpretative Sociology*. Berkeley: University of California Press.
- Weidenbaum, M dan S. Hughes (1996) *The Bamboo Network: How Expatriate Chinese Entrepreneurs are Creating a New Economic Superpower in Asia*. New York: The Free Press
- Werner, J.M. dan R. L. DeSimone. (2011). *Human Resource Development*. USA: Thomson.
- Wernerfelt, B. (1984) 'A resource-based view of the firm', *Strategic Management Journal*, Vol. 5, No. 2, pp.171-180.
- Werther, William B and J.R. Keith Davis, (1996) *Human Resource and Personnel Management*, ed. V, USA: McGraw - Hill.
- Westermen, John, and Pauline Donoghue, (1994) *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Whitaker, D. and Wilson, L. (2007) 'Human capital measurement: from insight to action', *Organization Development Journal*, Vol. 25, No. 3, pp.59-64.
- Whatley, M, A., Rhodes, A., Smith, R. H., Webster, J. M. (1999) The Effect of a Favor on Public and Private Compliance: How Internalized is the Norm of Reciprocity?. *Basic and Applied Social Psychology*, 21(3),



- Wiig, K. (2004) *People Focused Knowledge Management: How Effective Decision Making Leads to Corporate Success*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Wilson, J.Q. (1993) *The Moral Sense*. New York: Free Press.
- Wright, L. B. (1970). *Gold, Glory and the Gospel : the Adventurous Lives and Times of the Renaissance Explorers*. New York: Altheneum
- Wright, P. (1998) 'Strategy-HR fit: does it really matter?', HR. Human Resource Planning, Vol. 21, No. 4, pp.56-58.
- Wright, P.M., Dunford, B.B. and Snell, S.A. (2001) 'Human resources and the resources-based view of the firm', *Journal of Management*, Vol. 27, No. 6, pp.701-721.
- Wright, P.M., McMahan, G.C. and McWilliams, A. (1994) 'Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective', *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, No. 2, pp.301-326.
- Youndt, M.A. and Snell, S.A. (2004) 'Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance', *Journal of Managerial Issues*, Vol. 16, No. 3, pp.337-361.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Zaman, M.R. 1986. "The Operation of Modern Financial Market for Stock and Bonds and Ist Relevance to Islamic Economy" dalam *The American Journal of Islami Social Sciences*. 3(1) : 125-140
- Zanden, J.W. Vander. 1985. *Sociology: the Core*. New York: Alfred A. Knopf.
- Zucker, L. (1986) "Production of trust: institutional source of economic structure", 1840-1920, i[n: *Research in Organisational Behaviour*, 8, 53-111

## INDEKS

<b>A</b> Afiouni Altruisme Armstrong Arrow, K.	<b>G</b> Giddens, A. Gunnigle
<b>B</b> Becker, G.S. Berger, P.L. Bourdieu, P. Brinkerhoft, D. B.	<b>H</b> Habitus Horton, P. B. Hukum Human Capital Hunt, C. L.
<b>C</b> Calvinisme Coleman, J.S.	<b>I</b> Ilmu administrasi Indrayani Inkeles, A.
<b>D</b> Damsar	<b>J</b> Jaringan
<b>E</b> Ekonomi Politik Inggris Etika protestan	<b>K</b> Kebiasaan Kepercayaan Kerjasama
<b>F</b> Flippo, E. B. Frank G. Fukuyama, F.	<b>L</b> Lawang, R.M.Z. Lillian G. Lin, N. Luhmann, N.

<p><b>M</b></p> <p>Manajemen</p> <p>Manajemen Ilmiah</p> <p>Manajemen Sumber Manusia</p> <p>Marx, K.</p> <p>Maslow, A.</p> <p>Mayo, E.</p> <p>McClelland, D.</p> <p><b>N</b></p> <p>Nilai</p> <p>Niles, M. C.</p> <p>Norma</p> <p><b>O</b></p> <p>Ostrom, E.</p> <p>Otoritas</p> <p><b>P</b></p> <p>Parsons, T.</p> <p><b>R</b></p> <p>Resiprositas</p> <p><b>S</b></p> <p>Schultz, T.W.</p> <p>Social Capital</p> <p>Social Human Capital</p> <p>Solidaritas Sosial</p> <p>Sztompka, P</p> <p>Suryadi, A.</p>	<p><b>T</b></p> <p>Tata kelakuan</p> <p>Taylor, F. W.</p> <p>Tindakan Sosial</p> <p>Torsvik, G.</p> <p><b>U</b></p> <p>Utilitarianisme</p> <p><b>V</b></p> <p>Vane, S.</p> <p><b>W</b></p> <p>Weber, M.</p> <p>White, L.K.</p> <p>Wiig</p> <p><b>Y</b></p> <p>Yoder, D</p>
--	--

## Tentang Penulis

**I**ndrayani, SE, MM, Ph.D lahir 4 Mei 1969 di Rengat, Riau. Gelar Sarjana Ekonomi dan magister diraih dalam bidang manajemen, sedangkan gelar doktor diperoleh melalui studi dalam bidang psikologi Industri organisasi dari Universitas Utara Malaysia. Sekarang menjadi dosen tetap di Pascasarjana Manajemen Universitas Batam dan diberi amanah sebagai ketua program studi S3 dan S2 manajemen di Universitas Batam. Selain itu juga aktif mengelola yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan serta juga seorang entrepreneur.

**D**r. Angelina Eleonora Rumengan, M.M. Si, lahir 13 Maret 1965 di Manado, Sulawesi Utara. Aktif menulis di berbagai jurnal nasional dan internasional. Sekarang selain menjadi dosen tetap di Pascasarjana Manajemen Universitas Batam juga diberi amanah jabatan sebagai wakil rektor 2 Universitas Batam. Di samping itu juga aktif sebagai pengelola yayasan yang bergerak dalam pendidikan serta juga sebagai seorang entrepreneur.

**P**rof. Dr. Damsar, MA lahir 3 Juli 1963 di Tanjung Tiram, Batubara, Sumatera Utara. SD dan SMP diselesaikan di sana. SMA ditamatkan di SMA Negeri 2 Bukittinggi Sumatera Barat. Gelar sarjana diperoleh pada tahun 1987, Sosiologi Universitas Andalas Padang, gelar magister pada tahun 1992, Sosiologi Universitas Indonesia, dan gelar doktor pada tahun 1998, Sosiologi Universitas Bielefeld Jerman.

Aktif menulis pada berbagai jurnal dan prosiding ilmiah akademik dan populer, baik tingkat nasional, regional, dan internasional. Serius dalam membangun sosiologi Indonesia melalui penulisan berbagai buku teks sosiologi seperti Sosiologi Ekonomi (edisi revisi, 2002), Sosiologi Pasar (2005), Sosiologi Uang (2006), Sosiologi Konsumsi (2009), Pengantar Sosiologi Politik (2010), Pengantar Sosiologi Pendidikan (2011), Pengantar Sosiologi Ekonomi (edisi revisi bersama Dr. Indrayani 2015), Pengantar Teori Sosiologi (2015), Pengantar Sosiologi Perdesaan (2016), Pengantar Sosiologi Perkotaan (2017), Pengantar Sosiologi Pasar (2018), Pengantar Sosiologi Kapital (2019). Empat terakhir ditulis bersama Dr. Indrayani. Terakhir Fundamen Sosiologi Kekuasaan (2021) ditulis bersama dosen Fisip Unand.

Setelah menamatkan S3 pada tahun 1998 sampai 2000, aktif dalam gerakan masyarakat sipil, melalui lembaga SAGA Indonesia. Pada tahun 2000-2004 diberi amanah sebagai dekan FISIP Universitas Andalas. Selanjutnya diamanahi jabatan ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada 2007 sampai 2010. Kemudian pada tahun 2010-2014 diberi amanah sebagai koordinator Kopertis Wilayah X Sumatera Barat, Jambi, Riau, dan Kepulauan Riau. Semenjak tahun 2015, aktif membantu Pemerintah Daerah Sumatera Barat dalam membantu tata kelola SDM, khususnya dalam rekrutmen pejabat eselon.