



UNIVERSITAS JAMBI

ORASI ILMIAH GURU BESAR UNIVERSITAS JAMBI

KOMPETENSI DAN SISTEM NILAI PENGUSAHA SERTA IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA USAHA MENENGAH DI KOTA JAMBI

Prof. Dr. Dra. Hj. Muazza, M.Si

Guru Besar Tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jambi



ORASI ILMIAH GURU BESAR UNIVERSITAS JAMBI

**KOMPETENSI DAN SISTEM NILAI PENGUSAHA SERTA
IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA USAHA
MENENGAH DI KOTA JAMBI**



ORASI ILMIAH

Guru Besar Tetap

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi

Prof. Dr. Dra. Hj. Muazza, M.Si

Biodata

A. Identitas Diri

Nama Lengkap (dengan gelar)	Prof. Dr. Hj. Muazza, M.Si
Jenis Kelamin	Perempuan
Jabatan Fungsional	Guru Besar
NIP/ NIK/Identitas lainnya	196711081995112001
NIDN	0008116705
Tempat dan Tanggal Lahir	Jambi, 8 Nopember 1967
Email	muazza@unja.ac.id
Nomor telepon/HP	085266593345
Alamat Kantor	Unja Mendalo
Nomor Telepon/ Faks	-
Lulusan yang Telah dihasilkan	S1 = ; S2 = ; S3 =
Mata Kuliah yang diampu	Manajemen Sumber daya Manusia Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik Metode Penelitian Makro Ekonomi Entrepreneurship Behaviour Studi Kelayakan Manajemen Keuangan

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Univ. Jambi	Univ. Brawijaya	Uni. Padjadjaran
Bidang ilmu	Pend. Dunia Usaha	Adm. Niaga	Ilmu Ekonomi
Tahun Masuk-Lulus	1987 – 1992	1996 – 1998	2004 – 2008
Judul Skripsi/ Tesis/ Disertasi	Analisis Komparatif Laporan Keuangan KPN di Kota Jambi	Performance Apraisal dan Pengaruhnya terhadap Imbalan	Pengaruh Kompetensi dan sisitem Nilai Terhadap Strategi MSDM dan dampaknya terhadap kinerja usaha
Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Amin Saib, MM	Prof. Dr. Bambang Swasto, M.Si	Prof. Dr. Sutaryo Salim

C. Riwayat Pekerjaan

1. Vokal point DEPDIKNAS pendidikan berwawasan
2. Anggota tim validasi pendidikan BERMUTU
3. Tim ahli pada LPM Univesitas Jambi
4. Anggota tim PCT (Provinsi Core Team) jambi pendidikan bermutu
5. Ketua Dewan Juri Lomba Kompetensi Siswa SMK Provinsi Jambi
6. Sekretaris Pusat Studi Gender Universitas Jambi
7. Ketua SNMPTN dan UMB Univesitas Jambi
8. TIM Monev bermutu P2TK
9. TIM penelitian kinerja kepala sekolah
10. Tim juri guru dan kepala sekolah berprestasi
11. Wakil Dekan 1 FIB
12. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan
13. Anggoa Senat Universitas Jambi
14. Anggota Reviewer Penelitian Universitas Jambi
15. Dewan Pakar ICMI Bidang Pendidikan Dan Pengembangan SDM
16. Wakil Sekretaris IV Perkumpulam Masyarakat Seberang Kota Jambi

D. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian
1	2017	Pemetaaan Kompetensi Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Berbasis <i>Boarding School</i> Di Kota Seberang Jambi Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean
2	2017	Pengembangan Materi Kewirausahaan Berbasis Budaya Jambi Berorientasi Metode Pembelajaran <i>Genius Local Partnership</i> Di Smk Negeri 5 Kota Jambi
3	2018	Pengembangan Perangkat Pembelajaran Prakarya Dan Kewirausahaan Batik Jambi Berorientasi Metode Pembelajaran <i>Genius Local Partnership</i> untuk Peserta Didik Smk Di kota Jambi
4	2018	Coping Stres dalam Aktivitas Belajar Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Telanai Pura kota Jambi
5	2019	Kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru di pesanteren
6	2020	Profesional Guru, Kompensasi, Iklim Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kabupaten Muaro Jambi
7	2021	Iklim Sekolah, Efikasi Diri Dimoderisasi Oleh Stres Guru Terhadap Kelelahan Guru Mts Se-Kecamatan Kumpeh
8	2022	Efektifitas Model Pembelajaran Flipped Classroom Terhadap Pemahaman Konsep Mata Kuliah Ekonomi Pendidikan Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Jambi
9	2023	Novasi Produk Dan Portal E-Commerce Model Dalam Pengelolaan Umkm Pengrajin Batik Berbasis Sustainability Industri Di Seberang Kota Jambi
10	2023	Model Kompetensi dasar, Orientasi Kewirausahaan Wanita dan Dukungan Pemerintah Implikasi terhadap Inovasi dan kinerja usaha Pada Pembatik Wanita di Danau Teluk Kota Jambi (Confirmatory composite analysis, Partial Least Squares- CCA-PLS_SEM)

E. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian kepada Masyarakat
1	2017	Fasilitasi Dan Pendampingan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Pembiayaan Sekolah Untuk Mewujudkan Laporan Keuangan Yang Akuntabel
2	2018	Fasilitasi Dan Pembinaan Sikap Kewirausahaan Siswa Pesantren Di Seberang Kota Jambi
3	2019	Manajemen Kepemimpinan Osis Di Pesantren Alajuharen Kota Jambi
4	2020	Fasilitasi Dan Pendampingan Manajemen Uks Di Madrasah Tarbiyatussholatiah Danau Teluk Kota Jambi
5	2021	Pelatihan Dan Pendampingan Manajemen Perpustakaan Berbasis Digital Bagi Guru Dan Pengelola Perpustakaan Di Madrasah Tarbiyattusholatiyah Danau Teluk Kota Jambi
6	2022	Pendampingan Dan Pelatihan Manajemen Perpustakaan Berbasis Digital Di Pesantren Tarbiyyatussolatiyyah, Kota Jambi
7	2023	Program Pelatihan Inovasi Produk Dan Penjualan E-Commerce Bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Batik Di Seberang Kota Jambi
8	2023	Pelatihan Pembuatan Etilen Dari Limbah Pinang Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Komoditas Pinang Betara Di Desa Mekar Jaya, Kabupaten Tanjung Jabung Barat

F. Publikasi Artikel Ilmiah

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	Muazza, Stres, Konflik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Bisnis Dan Manajemen Unila	6 No.3, 2010
2	Muazza, .Evaluasi Kinerja Dan Pengaruhnya Terhadap Imbalan	Bisnis Dan Manajemen Unila	6 (2), 2010
3	Muazza, System Nilai Wirausaha Dan Hubungannya Dengan Kinerja	Cakrawala, UNY	2011
4	Muazza, A., Idrus. Pengembangan Bahan Ajar IPS Terpadu Berkarakter SMP Kelas VII	Tekno-Pedagogi. Unja	3 (2)/2013
5	Muazza Stresor And Impact On. Nurse' Job Performance: A Case Study Ot One General Public Hospital, Jambi, Indonesia	Quest .Journal Of Resarch In Humanities And Social Science. India	1 (3), 2013
6	Why Teacher Education? Documenting Undocumented Female Student Teachers' Motives In Indonesia: A Case Study	The Qualitative Report	Volume 22 No 2017
7	The Policy Of Single Sex Education For Female Students In Pondok Pesantren	Jurnal Ta,Dib	2018
8	Analisis Kebijakan Pendidikan Inklusi	Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran	Volume 2, No1, Mei 2018
9	Education In Indonesianislamic Bording Schools: Voice On Curriculum An Radicalism, Teacher 5Nd Facilities	The Islamic Quarterly	Volume 62, No.4, 2019

10	The Reasons For Outsourcing Employees Engagement And Its Consequences In Indonesia	Productivity Management	Volume 25 NO. 4, 2020
11	In Search Of Quality Human Resources In Education Professional Competency, Compensation, Workingclimate, And Motivation To Ward Vocationalteachers' Prformance	Irje	Volume 5. No 5, 2021
12	The Socially Responsible Human Resources Management And Its Impacts On The Organizational Legitimacy: The Case Of Indonesian Employees ⁴	Economic Studies	Volume 23(3), 2023
13	An Exploratory Study On Intrinsic Motivation And Work Ethos Of Batik Jambi Craftswomen	The Sixth International Conference On Entrepreneurship And Business Management	Volume 16-17, 2017
14	Why Teacher Education? Documenting Undocumented Female Student Teachers' Motives In Indonesia: A Case Study	The Qualitative Report	Volume 22 Number 1
15	Education In Indonesian Islamic Boarding Schools: Voices On Curriculum And Radicalism, Teacher, And Facilities	The Islamic Quarterly	Volume 62 (4)
16	Caring The Silenced Voices From An Islamic Boarding School-Pesantren: Stories Of Volunteer Teachers And Policy Implications	Dirasat, Human And Social Sciences,	Volume 46, No. 3, 2019
17	Indonesian Teachers' Perception On Classroom Management: A Sequential Exploratory Study On The Process And Problems	Pegem Eđitim Ve Öğretim Dergis	Volume 9(4), 2019
18	Teacher Certification Policy In Indonesia: Evidence From Certified English Teachers At One Public High School	Turkish Online Journal Of Qualitative Inquiry	Volume 7(3) 2016
19	Student Teachers' Reasons For Choosing A Teacher Education Program At One Public University In Indonesia And Policy Implications	The Online Journal Of New Horizons In Education	Volume Volume 6, Issue 4 2016
20	Stressors And Impacts On Nurses' Job Performance: A Case Study At One General Public Hospital, Jambi, Indonesia	Quest Journals Journal Of Research In Humanities And Social Science	Volume1 ~ Issue 3 2013

21	Education In Indonesian Islamic Boarding Schools Voices On Curriculum And Radicalism, Teacher, And Facilities	The Islamic Quarterly	Volume 62, No.4 2020
22	Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Fasilitas Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa	Jurnal Sains Sosio Humaniora	Volume 4 Nomor 2 Desember 2020
23	In Search Of Quality Human Resources In Education: Professional Competency, Compensation, Working Climate, And Motivation Toward Vocational Teachers' Performance	Indonesian Research Journal In Education	Volume 5 No. 1 2021
24	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melakukan Inovasi Pendidikan Di Sekolah Islam Terpadu Nurul 'Ilmi Jambi	Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan	Volume 10 Number 2 Tahun 2021,
25	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Jurnal Ilmu Pendidikan	Volume 4 Nomor 1 Tahun 2022
26	Hubungan Manajemen Perpustakaan Dan Peran Guru Terhadap Minat Baca Siswa	Jurnal Ilmu Pendidikan	Volume 3 Nomor 5 Tahun 2021
27	Efektifitas Model Pembelajaran Fliped Classroom Terhadap Pemahaman Konsep Mata Kuliah Ekonomi Pendidikan	Buisness And Accounting Education Journal	Volume 25 Nomor 35 tahun 2023

G. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama Temu Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	The International Seminar on Education	Muazza. (2014). Role in Building the character the Nation's Schools Based on Lokal Wisdom	18 Januari 2014, Jember University
2	The International Seminar on Education	Muazza, 2015. Educating Entrepreneurs the Callenges on Entrepreneurship Education and Creative Industries The Asean Economic Community	16, 17, 18 January 2015, Bengkulu University.
3	Seminar Nasional	Sistem Nilai Kewirausahaan dan Ekonomi Kreatif	9-10 December 2014, Jakarta, Indonesia.
4	ICLTD	Module Development Of Integrated Social Studies Cours In Accordance With The 2013 Curriculum In Economic Educational Program In The Faculty Of Teacher Training And Education In Jambi University	2018 di Malysia

6	Webinar	Why Do Outsourcing Employees Have High Engagement? An Evidence of the Cause and Its Conseq	2020 di Newzeland
7	APMAPI	The Recruitment Policy for Non-Civil Servant (Non-PNS) Teachers at Public Senior High School in Sarolangun Regency	2021 di UNY
8	SNIP	Pendampingan dan Pelatihan Manajemen Perpustakaan Berbasis Digital di Pesantren Tarbiyyatussolatiyya	2022 Pasca Unja

H. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Ilmu Ekonomi Dalam PLP	2019	140	Salim Media Indonesia
2	Pemodelan kompetensi tutor Sebaya dengan pembelajaran berbasis multimedia mahasiswa persiapan PLP prodi pendidikan ekonomi PIPS FKIP Universitas Jambi. (Surat perjanjian kontrak penelitian nomor: B/2573/UN21.18/PT.01.03/2019) tgl. 19 Juni 2019).	2020	142	Salim Media Indonesia
3	Metodologi Penelitian	2021	118	Salim Media Indonesia

Jambi, 18 Juli 2023

Prof. Dr. Dra. Hj. Muaza, M.Si
NIP. 196711081995112001

UCAPAN SELAMAT DATANG

Bismillahirrahmaanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang terhormat, Rektor Universitas Jambi Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc., Ph.D.

Yang terhormat, para Wakil Rektor Universitas Jambi

Yang terhormat, Ketua Senat, sekretris senat, dan segenap anggota senat Universitas Jambi

Yang Terhormat, Rektor Universitas Jambi Periode 2003-2012 Dr. H. Kemas Arsyad Somad, S.H., M.H.

Yang Terhormat, Rektor Universitas Jambi Periode 2012-2016 Prof. Drs. H. Aulia Tasman, M.Sc., Ph.D.

Yang Terhormat, Rektor Universitas Jambi Periode 2016-2020 Prof. H. Johni Najwan, S.H., M.H., Ph. D.

Yang terhormat, Para Dekan, Direktur Pasca Sarjana dan para ketua Lembaga Universitas Jambi

Yang terhormat, Para Guru Besar Universitas Jambi

Yang terhormat wakil Dekan dan Wakil Direktur, Ketua dan Sekretaris Lembaga Universitas Jambi

Yang terhormat, Ketua Jurusan, Ketua Program Studi Universitas Jambi

Yang terhormat, Kepala Biro Akademik dan Kemahasiswaan dan Kepala Biro BUPK dan Satuan

Pengawas Internal dan Jajaran

Yang terhormat, Bapak Ibu Dosen dan Karyawan di Universitas Jambi Ketua dan Pengurus Dharma

Wanita Persatuan Universitas Jambi, Mahasiswa dan Alumni

Yang terhormat, Ketua Perkumpulan Masyarakat Jambi Kota Seberang H. Fachruddin Razi, SH, M.H beserta

Dewan Pengawas Datuk Dr Oscar Karim, Prof. Abdul Bari Azed, S.H., M.H., Drs. Amin Saib, M.M.,

Dr. Saad Murdi, M.P

Yang terhormat, Tamu undangan, Sahabat dan Handai Taulan.

Serta yang saya cintai dan sayangi keluarga yang berbahagia.

Alhamdulillah rabbil'alamin, Puji Syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya kita dapat berkumpul mengikuti acara Orasi Ilmiah Guru Besar Universitas Jambi dalam keadaan sehat *wal-afiat*. Sholawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW ,*"Allahuma sholli'ala Muhammad, wa'alaa aali Muhammad"*. Semoga kita mendapat safa'at diyaumul akhir

Hadirin yang berbahagia, pada kesempatan yang terhormat ini, saya ingin mengucapkan terimakasih atas kesedian Bapak dan Ibu semuanya yang telah meluangkan waktu dan kehadirannya pada orasi ilmiah hari ini. Sungguh kesempatan saya berdiri disini semta-mata karena rahmat dan karunia Allah, serta dukungan dan doa berbagai pihak, terutama dari keluarga

Dengan memohon ridho Allah SWT, perkenankan saya sebagai Guru Besar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi di Bidang Manajemen Sumberdaya Manusia menyampaikan Orasi Ilmiah dengan Judul **"KOMPETENSI DAN SISTEM NILAI PENGUSAHA SERTA IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA USAHA MENENGAH DI KOTA JAMBI"**

KOMPETENSI DAN SISTEM NILAI PENGUSAHA SERTA IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA USAHA MENENGAH DI KOTA JAMBI

RINGKASAN

Penelitian ini dilatar belakangi atas dasar kenyataan terjadinya semenjak krisis moneter dan sampai saat ini ternyata usaha menengah tetap bisa eksis (bertahan) bahkan bisa menyerap tenaga kerja dan memberikan kontribusi kepada pendapatan daerah. Apakah hal ini dikarenakan kompetensi dan system nilai pengusaha serta implementasi strategi manajemen sumberdaya manusia. Oleh sebab itu penelitian yang dilakukan pada usaha menengah dikota Jambi ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi dan sistem nilai pengusaha berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia, kompetensi dan sistem nilai pengusaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja usaha, serta apakah implementasi strategi manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja usaha.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode “*stratified random sampling*” secara proposional dari populasi yang berjumlah 242 pengusaha menengah dari 7 (tujuh) kelompok industri/usaha menengah dikota Jambi. Analisis data yang dipakai untuk menjawab tujuan penelitian ini adalah dengan Teknik : (1) Analisis komperatif, (2) analisis korelasi dan (3) Analisis regresi. Untuk mengetahui besarnya pengaruh (relative) dari variable bebas ke variable akibat dinyatakan oleh bilangan koefesien jalur (*path coefficient*), sedangkan besarnya pengaruh nyata dinyatakan oleh besarnya koefesien determinasi (*determinant coefficient*).

Hasil analisis menunjukkan bahwa variable kompetensi dan sistem nilai pengusaha baik secara simultan maupun secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia serta kinerja usaha dengan memberikan kontribusi : (1) kompetensi dan sistem nilai terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia sebesar 49,4%, (2) kompetensi dan sistem nilai pengusaha terhadap kinerja usaha sebesar 51,9%, dan (3) implementasi strategi manajemen sumberdaya manusia terhadap kinerja usaha sebesar 74,5% sedangkan sisanya disebabkan faktor lain di luar kompetensi dan sistem nilai pengusaha yang mempengaruhi implementasi strategi manajemen sumberdaya manusia dan kinerja usaha. Seperti Pendidikan dan pelatihan,serta kebijakan pemerintah.

PENDAHULUAN

Dalam kondisi perekonomian seperti saat ini membawa dampak yang sangat luas terhadap seluruh sendi perekonomian di tanah air, sehingga berbagai bidang usaha mengalami persaingan yang semakin ketat untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam konteks ini, setiap perusahaan baik besar, menengah maupun kecil harus mampu bersaing dalam "market power" dengan menciptakan berbagai keunggulannya (Porter, 1980).

Hal tersebut mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan daya saingnya, setiap perusahaan harus selalu meningkatkan profil diri (sebagai bagian dari *corporate culture*), diantaranya dengan meningkatkan kemampuan sumber daya internal perusahaan (Mohoney dan Pandian, 1992) yang makin kreatif dan produktif yang memiliki pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta berorientasi pada nilai *corporate culture modern* (Geoffrey G. Meredith, 1996:3).

Secara kualitatif, esensi dan eksistensi usaha menengah dalam perekonomian nasional tidak diragukan lagi. Apabila dikaitkan dengan peranannya selama masa krisis yaitu berfungsi sebagai penyangga terhadap ketahanan perekonomian masyarakat dan bahkan berfungsi juga sebagai ketahanan sosial, karena melalui keberadaan usaha menengah inilah banyak harapan dibebankan terutama dalam masalah kegiatan perekonomian, khususnya sebagai sumber pendapatan.

Perkembangan usaha menengah di Kota Jambi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif cukup baik, bahkan sebagian besar pengusaha sudah berkompeten dibidang teknik, pemasaran, dan keuangan serta hubungan antar pribadi. Namun fakta dilapangan juga menunjukkan dibeberapa usaha memperlihatkan masih ada sebagian pengusaha belum memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai dalam mengelola usahanya, seperti waktu yang lama dalam mendesain produk, identifikasi pelanggan, kesiapan menghadapi pesaing, pengarturan keuangan dan hubungan dengan karyawan, dan keadaan ini perlu diatasi agar usaha menengah di Kota Jambi tetap bisa bertahan, dan dapat berfungsi sebagai penyangga ekonomi masyarakat.

Kinerja usaha menengah di Kota Jambi selain dipengaruhi oleh kompetensi pengusaha yang tinggi, diduga juga didukung oleh sistem nilai pragmatik dari pengusaha. Hal yang dicermati dari segi sistem nilai di beberapa usaha memperlihatkan kedewasaan pada diri pengusaha, ada beberapa pengusaha yang memulai usahanya tidak menguasai keterampilan dalam bidang usaha yang dilakukannya, pengusaha memulai usahanya hanya berbekal keberanian saja, dan ada juga beberapa pengusaha berdasarkan percaya pada nasib sehingga pengelolaannya tidak pada strategi bisnis yang cukup mapan.

Usaha menengah di Kota Jambi sebagian besar pengusahanya cukup memiliki jiwa kewirausahaan juga telah melaksanakan implementasi strategi manajemen sumber daya manusia secara efektif, namun masih terdapat beberapa pengusaha yang belum memahami implementasi strategi manajemen sumber daya manusia secara efektif, hal ini terlihat pada kemampuan pengusaha dalam melakukan perekrutan tenaga kerja berdasarkan sistem keluarga, fenomena lainnya terlihat dari segi strategi kompensasi masih terdapat pengusaha melakukan strategi kompensasi berdasarkan kebijakan pimpinan, fenomena lain terlihat pada hubungan dengan karyawan, dibeberapa perusahaan terlihat keengganan pengusaha untuk membuat komitmen bersama dengan karyawan dalam aktivitas keseharian perusahaan. Ketidakmampuan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia secara tepat dari beberapa pengusaha tersebut karena kurangnya kemampuan sumber daya manusia atau keterampilan dan pengetahuan, hal ini disebabkan dibeberapa usaha terdapat pengusaha bersikap dan berperilaku kurang beorientasi bisnis, masih rendahnya pendidikan sebagai pengusaha, serta masih terdapatnya pengusaha yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, kondisi demikian tentu tidak mendukung kemampuan berkompetisi.

Pengusaha yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengusaha yang terdapat pada usaha menengah. Penetapan pengusaha skala industri menengah sebagai unit observasi didasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut; 1) lebih dari setengah perusahaan didirikan sebagai pengembangan dari usaha kecil (usaha kecil tangguh/mandiri); 2) kelompok usaha menengah ini sudah mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor; 3) terbukti dapat mempertahankan usahanya dalam menghadapi krisis ekonomi sehingga mampu berfungsi sebagai ketahanan sosial dan ketahanan ekonomi yaitu mampu menjadi sarana pemerataan kesejahteraan rakyat dengan menyerap tenaga yang besar, dan memberikan kontribusi ke PAD Jambi; 4) sebagian besar pengusaha memiliki sikap kewirausahaan yang tinggi; 5) Skala industri menengah di Kota Jambi sebagai entitas bisnis dilihat dari kinerja usahanya merupakan usaha yang potensial untuk dikembangkan pada masa yang akan datang.

Atas dasar pertimbangan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema sentral sebagai berikut: "Kompetensi yang tinggi dimiliki oleh pengusaha (pengusaha yang berkompeten) disertai Sistem Nilai Pengusaha yang terinternalisasi dalam perusahaan mempengaruhi Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja Usaha".

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Memperoleh hasil kajian tentang kompetensi pengusaha menengah di Kota Jambi
2. Memperoleh hasil kajian tentang system terinternalisasi pada usaha menengah di Kota Jambi
3. Memperoleh hasil kajian tentang implementasi strategi manajemen sumber daya manusia pada usaha menengah di Kota Jambi
4. Memperoleh hasil kajian tentang kinerja usaha menengah di Kota Jambi
5. Memperoleh hasil analisis tentang pengaruh kompetensi dan sistem nilai pengusaha yang terinternalisasi dalam perusahaan terhadap implemetasi strategi manajemen sumber daya manusia pada usaha menengah di Kota Jambi baik secara simultan maupun parsial.
6. Memperoleh hasil anilisis pengaruh kompetensi dan sistem nilai pengusaha yang terinternalisasi dalam perusahaan terhadap kinerja usaha menengah di Kota Jambi baik secara simultan maupun parsial
7. Memperoleh hasil analisis pengaruh implementasi strategi manajemen sumberdaya manusia terhadap kinerja usaha pada usaha menengah di Kota Jambi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei penjelasan (*explanatory survey method*). Dalam penelitian ini yang menjadi unit observasi adalah pengusaha industri skala menengah di Kota Jambi yang berjumlah 242 perusahaan yang terdiri-dari kelompok industri. 1) makanan, minuman dan tembakau (IMTK); 2) tekstil, barang kulit dan alas kaki (ITBK); 3) penggergajian, kayu olahan, kayu lapis dan kerajinan (IPKK); 4) industri kimia, pupuk, dan sejenisnya); 5) industri logam dan barang dari logam (ILBL); 6) industri barang-barang dari bahan bukan logam (IBLK); 7) industri barang lainnya (ILAK).

Penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan rumus (Cochran, 1969) Agar diperoleh ukuran sampel yang minimal dan hasil yang maksimal, digunakan tebal Cochran (1969:98) dan tabel Cambel (1987:92). Dengan besarnya $\alpha = 0,05$ (uji satu arah) dan kuasa uji $\beta = 0,95$ serta derajat korelasi $\rho = 0,30$. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Stratified Random Sampling dengan menggunakan tabel acak, dan masing-masing strata diambil dengan alokasi proporsional berdasarkan jumlah populasinya tiap strata.

Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan Analisis jalur (*path analysis*) yaitu teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel, dan juga digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel sebagai variabel penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Selanjutnya dilakukan uji secara simultan (uji F) dengan ketentuan tolak H_0 jika F hitung lebih besar dari F tabel dan sebaliknya terima H_0 jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F table. Dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas $V_1 = k$ dan $= n-k-1$. Serta uji secara parsial (uji t), kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika t hitung lebih besar dari t tabel dan sebaliknya terima H_0 jika t hitung lebih kecil atau sama dengan t table

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan apakah kompetensi (X1) dan sistem nilai pengusaha (X2) berpengaruh terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia (Y), pada usaha menengah di Kota Jambi digunakan analisis jalur. Hasil perhitungan koefisien jalur yang dilakukan menggunakan *software* SPSS ver 10 diperoleh sebagai berikut:

Tabel Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Kompetensi (X₁) Dan Sistem Nilai Pengusaha (X₂) terhadap Implementasi Strategi Manajemen (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.323	2.863		10.941	.000
Kompetensi (X1)	.317	.033	.589	9.593	.000
Sistem Nilai Pengusaha (X2)	.124	.026	.288	4.685	.000

a. Dependent Variable: Implementasi Strategi (Y)

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dari kompetensi dan sistem nilai pengusaha terhadap implementasi strategi manajemen pada usaha menengah di Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel di atas (*kolom Standardized Coefficients/(Beta)*) dimana diperoleh koefisien jalur untuk pengaruh kompetensi terhadap implementasi strategi manajemen (β_{yx1}) bertanda positif dengan nilai sebesar 0,589 dan koefisien jalur untuk pengaruh sistem nilai pengusaha terhadap implementasi strategi manajemen (β_{yx2}) bertanda positif dengan nilai sebesar sebesar 0,288. Selanjutnya untuk menguji apakah kompetensi dan sistem nilai pengusaha secara bersama-sama berpengaruh terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui statistik uji F. Hasil perhitungan statistik uji, nilai F hitung diperoleh sebesar 67,928 dengan p value (sig) sebesar 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($67,928 > 3,061$) atau jika dilihat nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$), maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 , dan menerima H_1 artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan (nyata/bermakna) secara bersama-sama dari kompetensi dan sistem nilai pengusaha terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian diatas, sejalan dengan pendapat syarifudin Alwi (2001:38) yang menyatakan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif organisasi tidak mudah, hal ini berkaitan dengan bukan saja faktor kemampuan dan keahlian melainkan pula berkaitan dengan faktor-faktor seperti sistem nilai, persepsi, sikap dan kemauan individual untuk maju. Sejalan dengan pernyataan di atas, hasil penelitian yang dilakukan *The American Compensation* 1996 pada 217 perusahaan di Amerika

Serikat, diperoleh suatu kesimpulan bahwa pemanfaatan kompetensi dalam perusahaan: (1) 88% digunakan sebagai dasar dalam kegiatan *staffing* pegawai. (2) 62% sebagai dasar dalam penetapan pendidikan dan pelatihan. (3) 90% digunakan sebagai dasar bagi penilaian kinerja, serta (4) 64% digunakan sebagai dasar penetapan kompensasi. Sama halnya oleh A. Usmara (2002:110) yang menyatakan bahwa penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat digunakan sebagai dasar bagi implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang meliputi strategi perencanaan, strategi evaluasi dan strategi pengembangan sumber daya manusia. Hal senada didukung pula oleh pendapat Desler (1997:23) dan Greer (1995:49) yang menyatakan bahwa dalam sejumlah organisasi yang bertumbuh pada sumber daya manusia sekarang dilihat sebagai suatu sumber keunggulan bersaing, ada pengakuan yang besar bahwa kompetensi, kultur organisasi, proses manajemen dan angkatan kerja bermutu tinggi merupakan sumber organisasi untuk bersaing

Setelah prosedur pengujian simultan H_0 ditolak, dan disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama, selanjutnya dilakukan pengujian individual untuk melihat kebermaknaan (signifikansi) pengaruh X_1 , X_2 secara parsial terhadap Y , maka dilakukan pengujian dengan uji t . Hasil perhitungan statistik uji terlihat bahwa t terhitung untuk variabel $X_1 = 9.593$ lebih besar dari t tabel = 1,656 dan signifikansi $p < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, dan menerima H_1 , artinya ada pengaruh positif yang signifikan (bermakna) dari kompetensi pengusaha terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia. Untuk variabel X_2 terlihat bahwa t hitung = 4,685 lebih besar dari t tabel = 1,656 dan signifikansi $p < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, dan menerima H_1 , artinya ada pengaruh positif yang signifikan (bermakna) dari sistem nilai pengusaha terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia.

Kontribusi variabel kompetensi dan sistem nilai pengusaha terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia diperoleh nilai *R-square* (R^2) sebesar 0,494. Sedangkan 50,6% di pengaruhi faktor lain.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis penelitian mengenai pengaruh positif kompetensi pengusaha dan sistem nilai pengusaha terhadap kinerja pada usaha menengah di Kota Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Sistem Nilai Pengusaha (X_2) Terhadap Kinerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-542.655	77.000		-7.047, 000	.000
Kompetensi (X_1)	8.891	889	.599	9.998	.000
Sistem Nilai Pengusaha (X_2)	3.593	710	.303	5.058	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi pengusaha dan sistem nilai pengusaha terhadap kinerja pada usaha menengah di Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan pada tabel di atas pada kolom *Standardized Coefficients (Beta)* dimana diperoleh koefisien jalur untuk pengaruh kompetensi pengusaha terhadap kinerja (Pzx_1) bertanda positif dengan nilai sebesar 0,599 dan koefisien jalur untuk pengaruh sistem nilai pengusaha terhadap kinerja (Pzx_2) bertanda positif dengan nilai sebesar sebesar 0,303. Untuk menguji keberartian koefisien jalur berdasarkan teori bahwa ada pengaruh positif antara variable kompetensi pengusaha dan sistem nilai pengusaha terhadap kinerja usaha, dilakukan melalui statistik uji F . Hasil perhitungan statistik uji diperoleh nilai F hitung sebesar 75,044 dengan p -value (sig) sebesar 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel (75,044 > 3,061) atau jika dilihat nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat

kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$), maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 , dan menerima H_1 , artinya variabel X_1 , dan X_2 mempengaruhi Z .

Secara simultan kompetensi pengusaha dan sistem nilai pengusaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja usaha. Hal ini sesuai dengan pernyataan Spencer-Spencer (1993:9) dan Miranti, Delzier dan Fitt, serta Soejipto (2002:44) mengemukakan ada kaitan yang positif antara kompetensi dengan kinerja, sehingga diharapkan dengan memicu kompetensi maka kinerja dapat ditingkatkan. Selanjutnya Kumorotomo (1992.9) menyatakan bahwa nilai dapat dirumuskan sebagai objek dari keinginan manusia, nilai menjadi pendorong utama bagi tindakan manusia dan mempengaruhi kompleksitas tindakan manusia. Sementara itu Penelitian yang dilakukan oleh Birdir (2000:205) menunjukkan bahwa pengenalan secara baik pada kompetensi yang dibutuhkan suatu perusahaan akan sangat bermanfaat sebagai titik sentral pengembangan perusahaan. Sehubungan dengan penelitian diatas, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suryana (2000) mengungkapkan bahwa rata-rata perusahaan kecil unggulan cenderung berorientasi pada sistem nilai pragmatic dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setelah prosedur pengujian simultan H_0 ditolak, dan disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama, selanjutnya dilakukan pengujian individual untuk melihat kebermaknaan (signifikansi) pengaruh X_1 , X_2 secara parsial terhadap Z , maka dilakukan pengujian dengan uji t. Hasil perhitungan statistik uji t terlihat bahwa t hitung untuk variabel $X_1 = 9,998$ lebih besar dari $t_{table} = 1,656$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 , ditolak dan menerima H_1 , yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan (bermakna) dari kompetensi pengusaha terhadap kinerja usaha dan untuk variabel X_2 terlihat bahwa t hitung 5,058 lebih besar dari $t_{table} = 1,656$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 . ditolak, dan menerima H_1 artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan (bermakna) dari sistem nilai pengusaha terhadap kinerja usaha.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan statistik besarnya kontribusi kompetensi pengusaha dan sistem nilai pengusaha terhadap kinerja usaha ditunjukkan dengan nilai *R-square* (R^2) sebesar 0,519. Dengan kata lain bahwa kompetensi pengusaha dan sistem nilai pengusaha memberikan kontribusi terhadap kinerja usaha sebesar 51,9% sedangkan 48,1% dipengaruhi faktor lain. Implementasi strategi sumber daya manusia (Y) berpengaruh terhadap kinerja usaha (Z), digunakan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut

Tabel Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Implementasi Strategi Manajemen (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-931.049	100.062		-9.305	.000
Implementasi Strategi (Y)	20.562	1.554	.745	13.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dari implementasi strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja usaha. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan pada tabel di atas pada kolom *Standardized Coefficients (Beta)* dimana diperoleh koefisien jalur untuk pengaruh implementasi strategi manajemen terhadap kinerja (P_{zy}) bertanda positif dengan nilai sebesar 0,745.

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa pengaruh implementasi strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja usaha sebesar 74,5%. Hal ini mencerminkan bahwa variabel implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai prediktor yang baik untuk meningkatkan kinerja usaha. Hal ini sejalan dengan pendapat Carrel et.al (1995:9) mengatakan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia adalah rencana menyeluruh dan terpadu yang mengkaitkan strategi rekrutmen dan seleksi, strategi perencanaan sumber daya manusia, strategi pengembangan dan pelatihan, strategi penilaian kinerja, strategi kompensasi, strategi keamanan dan kesehatan dengan tantangan yang dirancang untuk memastikan

bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan. Hal senada juga diungkapkan oleh Amstrong (2003), Alwi (2001) menyimpulkan implementasi strategi manajemen sumber daya manusia adalah bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang mempunyai komitmen, bertanggung jawab dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Desler (1997:23) dan Greer (1995:49) yang menyatakan bahwa dalam sejumlah organisasi yang bertumbuh pada sumber daya manusia sekarang dilihat sebagai suatu sumber keunggulan bersaing, ada pengakuan yang besar bahwa kompetensi, kultur organisasi, proses manajemen dan angkatan kerja bermutu tinggi merupakan sumber organisasi untuk bersaing.

PENUTUP

Pada orasi yang singkat ini dapat saya simpulkan bahwa dalam situasi persaingan yang sangat tajam seperti sekarang ini, keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung pada sumberdaya manusia yang terdapat pada organisasi. Manajer sebagai pengelola organisasi harus memiliki kompetensi didalam menjalankan usahanya paling tidak ada 3 kompetensi yaitu kompetensi teknis, kompetensi sosial dan kompetensi konseptual. Tidak mudah untuk membangun kompetensi, karena kemampuan yang dituntut oleh organisasi tidak hanya bersifat *conceptual, technical, dan human skill* tetapi cara berpikir. Sebagai individu, seorang pengusaha memiliki peluang untuk berhasil. Keberhasilan baru dapat dicapai, jika memiliki keunggulan sumberdaya manusia yang salah satunya tercermin dari kompetensi. Sebagai usaha potensial untuk dikembangkan pada masa yang akan datang maka perlunya pengusaha untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi dan jiwa kewirausahaan/profesionalisme dalam mengelola usaha agar bias masuk ke tahap *Fast Moving Enterprise* (Pengusaha yang beskala industry besar), dan Kompetensi pengusaha di Kota Jambi menunjukkan pengusaha yang berkompeten dalam mengelola usaha. Namun masih terdapat kelemahan kompetensi dibidang identifikasi pelanggan dibeberapa perusahaan, untuk mencapai kinerja usaha yang diinginkan maka perlu pengusaha untuk lebih giat melakukan riset pasar.

Sistem nilai adalah hirarki yang didasarkan pada suatu peringkat nilai-nilai seorang individu dalam hal intensitasnya, dan menjadi pedoman bagi tindakan seseorang. Tidak ada konsep nilai yang mempunyai arti negative semua positif. Sistem nilai pengusaha yang terinternalisasi pada usaha menengah di kota Jambi adalah sistem nilai pragmatik yaitu sistem nilai yang berorientasi pada kecenderungan seseorang/pengusaha yang menganggap nilai tertentu sebagai penting dan tidak penting sebagai kerangka acuan "keberhasilan-kegagalan".

Konsep manajemen stratejik sumberdaya manusia berarti perusahaan harus menenpatkan manajemen sumberdaya manusia sebagai bagian integral penting dari "*Overall strategic management*" Pengusaha usaha menengah yang dianalisis dalam penelitian ini berada pada kelompok *small dynamic enterprises*, dimana implemmentasi strategi manajemen sumber daya manusia pada usaha menengah di Kota Jambi efektif (tepat) atau sesuai dengan tujuan, namun masih ada pengusaha yang belum mengimplemntasikan dengan tepat, dan jika didik dan dilatih maka usaha ini akan menjadi kelompok usaha besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2003. *Strategic Human Resources Management A guide to Action*. Kagan Page Limited, London
- A.Usmara. 2002. Pradigma Baru SDM. Edisis Kedua, Amara Books, Yogyakarta
- Birdir, K, Thomas E. Pearson. 2000. Reseach Chefs Competencies: A Delphi Approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*
- Carrel, Michael R., Nobert F. Elbert and Robert D. 1995. *Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workforce*. 5th Edition. New Jersey. Prentice Hall International
- Cochen, J. and P. Cochen. 1969. *Applied Multiple Regression/correlation Analysis for Behavior Sciences*. Second Eddition. Lawrence Erlbaum Association Inc. New York
- Cochran, William G. 1993. *Sampling Technique*. Third Edit. New York: Jhon Wiley & Sons
- Dessler, Gary (Triyana. Iskandar), 1997. *Human Resource Management*. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Geer Charles R. 1995. *Strategi And Human Resouces*. A General Managerial Perspective. Prentice Hall, Inc
- Kumorotomo Wahyudin. 1992. *Etika Administrasi Negara*. Rajawali Press. Jakarta
- Mahoney, J.T, JR. Pandian. 1992. *The Resource Based View Within Conversation Of Strategic Management*. Journal.
- Meredith G. Geoffrey. 1996. *Kewirausahaan: Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo
- Porter, Micheael E. 1980. *Competitive Strategy*. New York: Pree Press
- Soejipto Budi W. 2002. Semper Fidelis. *Swa Sembada*. No. 06/XII, 22 Maret-April Models for
- Spencer, M, Lyle, Jr & Signe M. Spencer, 1993. *Competence at Work Superior Performance*". Jhon Wiley & Sons Inc, New York
- Suryana. 2000. Pengaruh Latar Belakang Profesional dan Sistem Nilai Serta Kemodernan Kewirausahaan terhadap Kinerja dan Daya Hidup Perusahaan. Disertasi. Bandung: Program Pascasarjana, Universitas Padjadjaran
- Syafarudin Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah rabbil'alamin, Puji Syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas karunia-Nya lah, saya dapat menyelesaikan pembacaan naskah orasi Guru Besar saya pada pagi hari ini yang sangat membahagiakan ini.

Hadirin yang berbahagia, saya selalu meyakini bahwa jabatan Guru Besar yang didapat oleh setiap dosen adalah kerja Panjang dan usaha Bersama berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan berbahagia ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan membukakan jalan bagi saya dalam mencapai Guru Besar ini. Sekaligus permohonan maaf jika saya tidak sempat menyebutkan satu-persatu.

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Rpeublik Indonesia Bapak Nadiem Anwar Makarim, B.A.,M.B.A. atas penetapan saya sebagai Guru Besar tetap dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Jambi Mulai Tanggal 1 April 2023. Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya juga saya sampaikan kepada jajaran pimpinan Universitas Jambi selama ini : Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Jambi, Prof. Dr. Drs. Kamid, M.Si., Ir. Yusrizal, M.Sc., Ph.D. , Dr. Ir. Teja Kaswari, M.Sc. , Prof. Dr.rer.nat. H. Rayandra Asyhar, M.Si.

Terima kasih Ketua Senat Universitas Jambi Prof. Dr. Syamsurijal Tan, S.E. M.A. dan segenap anggota senat Universitas Jambi

Terima kasih Rektor Universitas Jambi Periode 2016-2020 Prof. H. Johni Najwan, S.H., M.H., Ph. D.

Terima kasih Dekan FKIP Universitas Jambi Prof. Dr. M. Rusdi, S.Pd., M.Sc.

Terima kasih Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, Wakil Dekan III

Terima kasih Ketua Anggota Senat FKIP Universitas Jambi

Terima kasih Ketua Komisi Guru Besar senat Universitas Jambi Prof. Dr. Drs. Ekawarna, M.Psi. dan Sekretaris Prof. Dr. Ir. Anis Tatik Maryani, M.P.

Terima kasih anggota tim PAK Universitas Jambi

Terima kasih khusus dan sedalam – dalamnya kepada adikku sekaligus sahabat karib yang telah banyak membantu dalam meraih gelar Guru Besar, Prof. Amirul Mukminin, S.Pd., M.Sc. Ed., Ph.D.

Terima kasih kepada TIM angka Kredit beserta bagian kepegawaian unja khususnya kepada Mas Semi Bang Kapsul Mbak Dora dan Bang Jupe

Terima kasih Kepada Bapak Pembimbing Skripsi Drs. Amin Saib, M.M, beserta seluruh Dosen S1 Pendidikan Dunia Usaha Universitas Jambi yang telah mencurahkan tenaganya dalam membimbing saya menyelesaikan pendidkan S1.

Terima kasih kepada Bapak Pembimbing Tesis Prof. Dr. H. Bambang Swasto, M.Si, Dr. Musodieg, M.BA Beserta semua dosen Ilmu Administrasi Niaga Universitas Barawijaya yang telah membimbing dan mendukung penyelsaian Pendidikan magsister

Terima kasih Bapak Pembimbing Disertasi Prof. Dr. H. Sutaryo Salim, M.Si, Prof. H. Maman Kusman, SE., MBA, Dr. Karnaen, Ir., M..St beserta Seluruh Dosen Ilmu Ekonomi Universitas Padjadjaran yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian pendidikan doktor

Terimasih Kepada seluruh Panitia Pengukuhan Guru Besar Yang mewakili Dr. Yatno, S.Pt., M.Si. Tim Humas yang dibawah koordinator Mochammad Farisi, SH, LLM yang telah mempromosikan acara ini.

Terima kasih Kepada seluruh Alumni S1, S2, dan S3, Pendidikan ekonomi, Manajemen Pendidikan, Magister Manajemen, Doktor kependidikan, Doktor Ilmu Ekonomi.

Terima kasih kepada Ketua Perkumpulan Masyarakat Jambi Kota Seberang H. Fachruddin Razi, SH, M.H beserta Dewan Pengawas Datuk Dr Oscar Karim, Prof. Abdul Bari Azed, S.H., M.H.

Terima kasih kepada sahabat : Habibi, Ph.D, Dr. Marzu, l Dr. Nizlel, Dr. Fortunasari, Dr. Bunga, Dr. Sofwan, Dr. KA. Rahman, Dr. Muspawi, Dr.Lina, Dr. Sri, Dr. Ima, , Dr. Suhada, Dr. Maya Hendra, Dr. Kuswanto, Dr. Arif Liputo. Dr. Zainul, Dr. Muslim, Dr. Ismiyanti, Dr.Aras, Hoiri, S.Pt dan yang lain tidak bisa saya sebutkan satu persatu

Terima kasih yang mendalam kepada orang tua Ayah H. KMS. Hasan (Alm) dan Ibu Hj. Siti Khodijah (Alm) atas kasih sayang dan do'a nya selama beliau masih hidup, dan terima kasih juga kepada bapak ibu mertua saya H. Umar (Alm) dan Dahniar (Alm) yang mendukung dan doanya selama beliau masih hidup
Terima kasih tak terhingga kepada keluarga saya yang tercinta : Drs. M. Yakub, yang selalu mendukung dan memberikan kekuatan, serta kepercayaan kepada saya dalam menjalankan tugas di bidang akademik, dan anak-anak saya dr. Susan Tarawifa, M.Kes, Ammar Hazrob, SIP, Ghufroon Abshor, Abdurrahman, Reza Pahlevi, SE,. Lady Harviani, S.SOS serta cucu-cucu saya Khodijah Khoirotunnisa, Muhammad Zakir Arrodotowi, atas doanya dan motivasinya sekaligus pendorong bagi saya untuk mencapai karir di bidang akademik ini.

Akhirul kalam saya sudahi orasi ini, mohon maaf jika ada yang kurang berkenan.

Wabillahi Taufik Walhidayah

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.