

ETHICAL ISSUES IN HUMAN RESOURCES SYSTEMS

Andre Yansyah
Akuntansi

*) Email : andreyansyah@gmail.com

Abstrak

Makalah ini menunjukkan, pada dasarnya, bahwa ada sejumlah masalah dalam desain dan implementasi sistem sumber daya manusia yang memiliki implikasi etis, yang mungkin atau mungkin tidak dapat ditangani dengan baik. Setelah dimulai dengan budaya menyeluruh yang digabungkan etika sebagai nilai inti dan bagaimana proses itu terjadi, kami beralih ke pemeriksaan spesifik praktik sumber daya manusia dan implikasi etisnya. Kemudian, kami mempertimbangkan konsekuensinya budaya tidak etis, dan, akhirnya, kami memeriksa pembenaran atau alasan mengapa budaya etis muncul dan diabadikan, manfaatnya bagi organisasi, dan mengapa etika menjadi nilai-nilai fundamental dari beberapa organisasi, dijalin ke dalam jalinan operasi mereka. Akhirnya, kami mempertimbangkan peran dan fungsi simbolik versus substantif dari nilai etis orientasi dalam hal menangani berbagai konstituen organisasi.

Kata Kunci : ethical issues in human resources systems

PENDAHULUAN

Saat ini, topik etika sedang menikmati lonjakan popularitas di kalangan media dan perusahaan Amerika [1] [2] [3] [4]. Tidak jelas apakah alasan dari semua perhatian tersebut adalah "hanya untuk pertunjukan" atau apakah perusahaan benar-benar percaya pada manfaat substantif, yang dapat diperoleh dengan memfasilitasi konteks etis [5] [6] [7] [8]. Namun, dengan memeriksa konsekuensi negatif dari budaya perusahaan yang tidak etis, serta manfaat dari budaya etis, kami menunjukkan bahwa mungkin, dalam hal ini, tindakanlah yang penting, bukan motivasinya [9] [10] [11] [12]. Dengan demikian, sistem sumber daya manusia dan budaya perusahaan yang etis harus dianggap sebagai mitra dalam proses menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi [13] [14] [15] [16]. Relativis etis mungkin cenderung ke arah penelitian komparatif dan deskriptif karena mereka perspektif kurang normatif daripada pendekatan teoretis lainnya untuk etika [17] [18] [19] [20]. Menurut etika relativisme, benar dan salah ditentukan oleh etika beberapa kelompok yang relevan [21] [22] [23] [24]. Satu pertanyaan pentingnya adalah, tentu saja, "kelompok apa

yang relevan?” Jelas, pilihan seorang peneliti membuat pada titik ini akan mempengaruhi hasil karena norma etika dalam tim kerja mungkin berbeda dari yang disetujui oleh manajemen lokal, oleh kebijakan eksekutif, oleh pemegang saham, atau oleh hukum lokal, negara bagian, atau federal[25] [26] [27] [28]. Apalagi pandangan etis ini berbeda-beda hierarki dapat menerima bobot yang berbeda relatif terhadap kepentingan dan peluang keberhasilan setiap perilaku tertentu yang mungkin dipertimbangkan[29] [30] [31] [32].

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia dapat berperan penting dalam langkah ini[33] [34] [35] [36] [37]. Banyak masalah yang kita dibahas dalam makalah ini akan membantu organisasi dalam bergerak ke arah ini[38] [39] [40]. Hosmer (1994) telah fasih membuat kasus bahwa organisasi, yang mengikuti ajaran etika memiliki a peluang sukses yang jauh lebih baik daripada mereka yang terlibat dalam ketidakjujuran dan tidak etis perilaku[41] [42] [43] [44]. “Moral pembusukan” dalam organisasi dianggap sebagai krisis bisnis karena akibatnya praktik bisnis yang tidak etis dapat mematikan bagi organisasi[44] [45] [46] [47]. Bahkan jika perusahaan “virus” yang tidak etis awalnya tidak terdeteksi, perusahaan akan segera merasa tidak sehat gejala[48] [49] [50] [51]. Perusahaan yang sukses pasti didasarkan pada jaringan pengikat kepercayaan manajemen, karyawan, pemegang saham, pemberi pinjaman, pemasok, dan pelanggan[52] [53] [54] [55]. Ketika perusahaan mulai melupakan perilaku etis, hubungan penting ini mulai memburuk[56] [57] [58] [59]. Pertama, efeknya mungkin tidak terlihat secara lahiriah. Majikan dan karyawan mungkin merasa tidak enak apa yang mereka lakukan, tetapi mereka mampu merasionalisasikannya[60] [61] [62] [63]. Ini adalah awal dari “moral pembusukan.” Karyawan dengan integritas pribadi yang tinggi menjadi kecewa dengan organisasi mereka dan pergi ke tempat lain[64] [65] [66] [67]. Pelanggan yang merasa telah diberikan kualitas yang buruk atau ditagih terlalu banyak karena apa yang mereka terima akan beralih ke organisasi lain[68] [69][70] [71]. Orang-orang akan mulai “mendengar hal” tentang sikap lesu organisasi terhadap etika, menyebabkan organisasi mengalami kesulitan menjaga pelanggan saat ini senang, membawa yang baru bisnis dan/atau mempekerjakan karyawan berkualitas tinggi. Pada titik ini pembusukan mulai terlihat secara lahiriah nyata[72]. Kami percaya perluasan logis dari argumen di atas adalah bahwa sebagian besar organisasi yang sukses memiliki budaya yang sejalan dengan nilai-nilai etika yang kuat. Bahkan, kami akan menyarankan bahwa, dalam pengertian Darwinian, perilaku tidak etis menyebabkan kegagalan dalam lingkungan bisnis, dan karenanya

lingkungan menyeleksi terhadap mereka yang terlibat dalam perilaku tidak etis. Kita harus sungguh-sungguh setuju dengan kesimpulan Hosmer (1994) bahwa “Etika memang membayar.” Dan, kami terpaksa menambahkan praktik manajemen sumber daya manusia dapat membantu memfasilitasi pengembangan organisasi yang lebih etis.

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode literature. Metode literatur atau studi kepustakaan dilakukan dengan mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan maupun internet. Adapun sifat dari penelitian ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca. Peneliti menggunakan beraneka variasi sumber pustaka dan data sensus internet yang membeberkan seputar tanggungjawab sosial dalam manajemen. Untuk memperoleh data/isu penulis mengolah data dari beraneka variasi sumber isu internet. Berbagai macam variasi dan sumber rujukan yang tersedia menciptakan penulisan artikel ilmiah ini berjalan dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Etiologi etika dalam organisasi

1. Apa yang Dimaksud Dengan Etika dalam Organisasi?

Etika adalah area tradisional dari penyelidikan filosofis yang menyelidiki aturan perilaku normatif. Artinya, etika adalah tentang bagaimana orang harus berperilaku dan karena itu berfokus pada tugas dan batasan benar dan salah. Namun, perdebatan etis dapat dengan cepat menjadi sulit bahkan setelah ribuan tahun merekam wacana ilmiah tentang masalah ini. Bagaimana debat etis dibingkai memainkan peran besar dalam potensi untuk memahami pandangan yang berbeda terlepas dari potensi resolusi. Konsekuensinya, sebelum membahas masalah etika (dalam etika), kita membahas hakikat etika (tentang etika). Relativis etis mungkin cenderung ke arah penelitian komparatif dan deskriptif karena mereka perspektif kurang normatif daripada pendekatan teoretis lainnya untuk etika.

Menurut etika relativisme, benar dan salah ditentukan oleh etika beberapa kelompok yang relevan. Satu pertanyaan pentingnya adalah, tentu saja, “kelompok apa yang relevan?” Jelas, pilihan seorang peneliti membuat pada titik ini akan mempengaruhi hasil karena norma etika dalam tim kerja mungkin berbeda dari yang disetujui oleh manajemen lokal, oleh kebijakan

eksekutif, oleh pemegang saham, atau oleh hukum lokal, negara bagian, atau federal. Apalagi pandangan etis ini berbeda-beda hierarki dapat menerima bobot yang berbeda relatif terhadap kepentingan dan peluang keberhasilan setiap perilaku tertentu yang mungkin dipertimbangkan.

2. Fokus Kontemporer Pada Etika dalam Organisasi

Enam puluh tiga persen CEO Fortune 500 melaporkan bahwa etika yang kuat dalam suatu organisasi menghasilkan keuntungan strategis bagi organisasi mereka (Eskin, 1997). Memang, kami melihat banyak organisasi mengikuti jejak perusahaan seperti Levi Strauss dalam hal mengadopsi kode etik, memberikan pelatihan etika, dan berkreasi posisi untuk petugas etika (terkadang membawa gelar setingkat Wakil Presiden).

3. Budaya Etis dan Lingkungan

Logika yang mendukung etika sebagai praktik yang baik adalah bahwa konteks etis akan menciptakan yang tepat iklim, yang akan berfungsi untuk mendorong pengembangan praktik sumber daya manusia yang etis. Itu hasilnya adalah sistem nilai bersama yang menyalurkan, membentuk, dan mengarahkan perilaku di tempat kerja. Etis lingkungan kerja terdiri dari persepsi umum praktik organisasi yang khas dan prosedur yang memiliki muatan etis, di mana etika hanya mendikte apa yang harus dilakukan seseorang lakukan. Sistem normatif dalam organisasi harus dilembagakan (yaitu, anggota organisasi harus memiliki tingkat konsensus yang terukur) agar untuk iklim kerja yang etis ada (Schneider, 1983). Lingkungan etis mempengaruhi secara luas berbagai keputusan karena mereka sangat tertanam dalam banyak karakteristik dari sebuah organisasi. Jenis konteks etika yang ada dalam suatu organisasi memengaruhi apa konflik etika dipertimbangkan, proses dimana konflik tersebut diselesaikan, dan karakteristik resolusi mereka.

4. Nilai, Akuntabilitas, dan Etika

Pertimbangan utama dalam sifat budaya jenis apa pun adalah nilai-nilai inti yang ada dalam suatu organisasi. Ini adalah nilai-nilai yang diartikulasikan dan diperkuat oleh manajemen puncak, diberikan kepada anggota organisasi baru, dan disebarkan ke seluruh organisasi. Kami percaya bahwa seperti itu nilai memiliki pengaruh besar pada kinerja dalam suatu organisasi. Nilai dapat dikomunikasikan dalam organisasi melalui sosialisasi dan kode etik. Namun, jika orang tidak setuju atau tidak mengetahui norma dan nilai organisasi, budaya perusahaan yang lemah ada (Finegan, 1994). Nilai-nilai organisasi yang tidak jelas, norma tandingan, dan kelemahan dalam karakter individu hanyalah beberapa alasan perilaku tidak etis terjadi dalam organisasi. Solusi manajerial tersedia untuk eksekutif puncak yang

membuatupaya untuk berada dalam keselarasan etika yang tepat. Namun, jika perusahaan benar-benar pedulitentang daya saing masa depan, tantangan perilaku etis dalam organisasi harus dipenuhidan diterima di setiap tingkat hirarki organisasi. Kepala eksekutif harus berkomunikasi dan mendorong semacam “kesadaran etis” dalam organisasi mereka. Sangat penting bahwa mereka menyampaikan, percaya, dan mencontohkan atau menjalaninya pesan bahwa organisasi mereka dipandu oleh moral dan nilai-nilai tertentu, serta menegakkan apa pun kode sudah ada.

Pertimbangan Etis dalam Sistem Sumber Daya Manusia

Seleksi/staf Persepsi keadilan dalam sistem seleksi memiliki implikasi penting. Steiner dan Gilliland (1996) telah melaporkan bahwa jika pelamar menganggap tes seleksi adil dan memiliki validitas wajah, mereka memiliki sikap yang lebih positif terhadap organisasi dan prosedur seleksi. Jika pelamar ditolak, mereka masih menganggap sistem seleksi seperti itu relatif bebas dari bias. Sistem seleksi harus meninggalkan pelamar dengan persepsi bahwa mereka telah diperlakukan dengan adil, dan salah satu cara penting dan mudah untuk melakukannya adalah dengan memperlakukan saja orang secara adil.

Penilaian Kinerja

Banyak perilaku politik telah terbukti terkait dengan penilaian kinerja yang lebih baik (Ferris & King, 1992; Wayne & Ferris, 1990). Selain itu, ada banyak pekerjaan pada persepsi keadilan dan penilaian, masalah etika pemantauan kinerja bawahan secara elektronik, privasi informasi di tempat kerja, dan sebagainya. Intinya penilaian adalah proses di mana masalah etika mungkin menjadi yang paling penting, dan itu adalah proses di mana etika perilaku mungkin sangat diuji. Karena sifatnya yang sangat subyektif dan dibangun secara sosial sifatnya, kinerja pada dasarnya adalah tindakan politik dan sarat dengan banyak masalah itu mengikuti proses manajemen kesan.

Sistem Penghargaan

Organisasi memiliki kebiasaan buruk mengembangkan sistem penghargaan yang bertentangan dengan hasil perilaku yang mereka inginkan. Kerr (1975) menyebut ini sebagai “Folly of memberi penghargaan kepada A sambil mengharapkan B.” Organisasi mungkin mengharapkan perilaku etis, tetapi mereka mungkin memiliki kecenderungan untuk memberi penghargaan kepada individu atas tindakan tidak etis, dan benar-benar mengembangkan penghargaan kontinjensi yang memfasilitasi perilaku tidak etis (misalnya, Janson & Von Glinow, 1985).

Keluar/Perampingan Organisasi

Menurut Ferris, Bergin, dan Howard (1996), perampingan belum terbukti secara konsisten terkait dengan peningkatan di masa mendatang profitabilitas dan produktivitas. Kurang dari separuh organisasi yang melakukan perampingan mewujudkan peningkatan produktivitas (40%) dan peningkatan profitabilitas (45%). Dari etika perspektif pengambilan keputusan, orang perlu bertanya bagaimana keputusan perampingan ini dibuat. Ferris et al. mengemukakan bahwa banyak keputusan yang dibuat dalam proses ini bersifat politis, bukan rasional. Namun, politik dalam keputusan tersebut tidak hanya terbatas pada organisasi. Karyawan juga dapat terlibat dalam upaya manipulatif dan mementingkan diri sendiri untuk memastikan bahwa mereka tidak dihilangkan.

Konsekuensi dari Budaya yang Tidak Etis

Budaya yang tidak etis dapat menjadi krisis karena dapat memfasilitasi perilaku yang ada bertentangan dengan tujuan organisasi. Organisasi yang sukses umumnya didasarkan pada jaringan kepercayaan, yang mengikat manajer, karyawan, pemegang saham, pemasok, dan pelanggan. Dalam pengertian Darwinian, ini budaya yang tidak etis mungkin merupakan awal dari spiral ke bawah. Ada banyak potensi konsekuensi dari budaya yang tidak etis, dan kami membahas beberapa yang paling menonjol di bawah ini.

Sinisme

Kanter dan Mirvis (1989) telah menyatakan bahwa sinisme membantu individu mengatasi suatudunia yang tidak bersahabat, tidak aman, dan tidak stabil. Mereka telah melaporkan bahwa persentase yang cukup besar dari tenaga kerja agak sinis, terutama mereka yang berada di sector pencari keuntungan. Ini sinisme dibudidayakan oleh perusahaan yang “mewujudkan nilai-nilai bijaksana, mementingkan diri sendiri, itu mendukung manajer yang terlibat dalam praktik penipuan dan eksploitatif, dan yang berkomunikasi secara sepihak, bersemangat, dan tidak jujur kepada karyawan mereka” (Kanter & Mirvis, 1989, hal. 19).

Politik yang Merusak

Dalam lingkungan bisnis yang tidak etis, orang mungkin diberi imbalan karena "menyelesaikan pekerjaan" tanpa mempedulikan bagaimana tujuan tercapai. Beberapa organisasi mungkin berbagi tradisi dengan bias yang tertanam menolak perilaku etis. Individu didorong dan dihargai karena tidak memikirkannya perilaku ilegal atau tidak bermoral, sambil bekerja menuju apa yang dilihat sebagai tujuan organisasi. Politisi ini mungkin membodohi diri sendiri dengan percaya bahwa mereka berperilaku seperti itu

diperlukan untuk melakukan; mereka menyebut diri mereka realistis. Mereka cenderung hanya peduli dengan mereka tujuan jangka pendek individu dan karir. Ini menghasilkan kesuksesan jangka pendek bagi orang tersebut, seperti organisasi, tetapi dapat mengakibatkan dampak negatif jangka panjang pada organisasi. Kita semua menanggapi penghargaan, dan karenanya organisasi perlu berhati-hati dalam merancang penghargaan mereka struktur sehingga mereka menghindari politik destruktif yang mendorong karyawannya untuk fokus pada sangat kecil daripada kesuksesan perusahaan.

Agresi dan Kekerasan di Tempat Kerja

Salah satu masalah yang paling banyak dipublikasikan dan paling cepat berkembang yang dihadapi organisasi adalah itu agresi dan kekerasan di tempat kerja. Saat mempertimbangkan budaya etis organisasi, tampaknya sumber agresi dan kekerasan di tempat kerja berasal dari dalam organisasi (O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996). Banyak aspek organisasi budaya yang mengarah pada agresi dan kekerasan di tempat kerja tampaknya beroperasi melalui ketidaksetaraan dan ketidakadilan dalam organisasi.

Dalam organisasi yang tidak etis, ketidaksetaraan cenderung ada di tempat kerja, menciptakan situasi di dalamnya mana karyawan mengambil tindakan untuk memperbaiki ketidakadilan. Misalnya, ketika ketidakadilan sedemikian rupa sehingga seorang karyawan menganggap dirinya dibayar rendah relatif terhadap jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan, mereka mungkin mengambil tindakan negatif terhadap organisasi memperbaiki ketidakadilan, seperti peningkatan pencurian karyawan (Greenberg, 1990).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia dapat berperan penting dalam langkah ini. Banyak masalah yang kita bahas dalam makalah ini akan membantu organisasi dalam bergerak ke arah ini. Hosmer (1994) telah fasih membuat kasus bahwa organisasi, yang mengikuti ajaran etika memiliki peluang sukses yang jauh lebih baik daripada mereka yang terlibat dalam ketidakjujuran dan tidak etis perilaku. "Moral pembusukan" dalam organisasi dianggap sebagai krisis bisnis karena akibatnya praktik bisnis yang tidak etis dapat mematikan bagi organisasi. Bahkan jika perusahaan "virus" yang tidak etis awalnya tidak terdeteksi, perusahaan akan segera merasa tidak sehat gejala. Perusahaan yang sukses pasti didasarkan pada jaringan pengikat kepercayaan manajemen, karyawan, pemegang saham, pemberi pinjaman, pemasok, dan pelanggan. Ketika perusahaan mulai melupakan perilaku etis,

hubungan penting ini mulai memburuk. Pertama, efeknya mungkin tidak terlihat secara lahiriah. Majikan dan karyawan mungkin merasa tidak enak apa yang mereka lakukan, tetapi mereka mampu merasionalisasikannya. Ini adalah awal dari “moral pembusukan.” Karyawan dengan integritas pribadi yang tinggi menjadi kecewa dengan organisasi mereka dan pergi ke tempat lain. Pelanggan yang merasa telah diberikan kualitas yang buruk atau ditagih terlalu banyak karena apa yang mereka terima akan beralih ke organisasi lain. Orang-orang akan mulai “mendengar hal” tentang sikap lesu organisasi terhadap etika, menyebabkan organisasi mengalami kesulitan menjaga pelanggan saat ini senang, membawa yang baru bisnis dan/atau mempekerjakan karyawan berkualitas tinggi. Pada titik ini pembusukan mulai terlihat secara lahiriah nyata.

REFERENSI

- [1] A. Sari and D. Alita, “Penerapan E-Marketing Menggunakan Model Oohdm Dan Strategi Marketing 7P (Studi Kasus : Sudden Inc),” *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 3, no. 4, pp. 80–85, 2022.
- [2] A. N. Behainksa, N. Hendrastuty, and M. G. An, “SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEARSIPAN DOKUMEN BARANG EKSPOR DAN IMPOR (STUDI KASUS : CV GIAN PUTRA),” vol. 3, no. 3, pp. 33–40, 2022.
- [3] H. Sulistiani, F. Hamidy, S. Suaidah, R. Mersita, Y. Yunita, and Y. Ismi HS, “Pelatihan Penerapan Accurate Accounting Software Bagi Siswa Jurusan Akuntansi Di Smk N 1 Padang Cermin,” *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv.*, vol. 3, no. 2, p. 192, 2022, doi: 10.33365/jsstcs.v3i2.2038.
- [4] B. P. Defia Riski Anggarini, “Impluse Buying Ditentukan Oleh Promosi Buy 1 Get 1 Pada Pelanggan Kedai Kopi Ketje Bandar,” vol. 06, no. 02, pp. 27–37, 2020.
- [5] D. T. Kencana, “Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Return Saham Dengan Variabel Kontrol Return on Equity Pada Perusahaan Manufaktur Dalam Bursa Efek Indonesia,” *TECHNOBIZ Int. J. Bus.*, vol. 4, no. 2, p. 74, 2021, doi: 10.33365/tb.v4i2.1390.
- [6] K. Dheara, Saniati, and Neneng, “APLIKASI E-COMMERCE UNTUK PEMESANAN SPAREPART MOTOR,” vol. 3, no. 1, pp. 83–89, 2022.
- [7] I. Wijayanto, “Komparasi Metode FIFO Dan Moving Average Pada Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Barang Dalam Menentukan Harga Pokok Penjualan (Studi Kasus Toko Satrio Seputih Agung),” vol. 3, no. 2, pp. 55–62, 2022.
- [8] C. A. Vinahapsari and Rosita, “Pelatihan manajemen waktu pada stres akademik pekerja penuh waktu,” *J. Bisnis Darmajaya*, vol. 06, no. 01, pp. 20–28, 2020.
- [9] E. Suwarni and M. A. Handayani, *Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Mikro Kecil*

- Menengah Keripik Pisang Dengan Pendekatan Business Model Kanvas*, vol. 19, no. 3. 2020, pp. 320–330.
- [10] S. Maryana and B. Permatasari, “PENGARUH PROMOSI DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Kasus Pada Gerai Baru Es Teh Indonesia di Bandar Lampung),” vol. 4, no. 2, pp. 62–69, 2021.
- [11] F. Rossi, A. Fitri, E. Suwarni, T. D. Rosmalasari, and R. Setiawan, “Pelatihan Pembuatan Dan Pengeditan Web-Blog Bagi Para Guru Dan Staff Ma Mathla’Ul Anwar, Bandar Lampung,” *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv.*, vol. 2, no. 2, p. 82, 2021, doi: 10.33365/jsstcs.v2i2.1337.
- [12] A. Nurkholis *et al.*, “Pelatihan Customer Service Untuk Tenaga Kependidikan Smkn 2 Kalianda,” *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv.*, vol. 2, no. 2, pp. 167–172, 2021.
- [13] R. I. Borman, I. Yasin, M. A. P. Darma, I. Ahmad, Y. Fernando, and A. Ambarwari, “Pengembangan Dan Pendampingan Sistem Informasi Pengolahan Pendapatan Jasa Pada Pt. Dms Konsultan Bandar Lampung,” *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv.*, vol. 1, no. 2, pp. 24–31, 2020, doi: 10.33365/jsstcs.v1i2.849.
- [14] R. Risten and R. Pustika, “Exploring students’ attitude towards English online learning using Moodle during covid-19 pandemic at SMK Yadika Bandarlampung,” *J. English Lang. Teach. Learn.*, vol. 2, no. 1, pp. 8–15, 2021.
- [15] T. Rosmalasari, “Pelatihan Pengelolaan Keuangan Untuk Siswa-Siswi Ma Ma’Arif Kota Gajah,” *J. Empower. Community*, vol. 4, no. 1, pp. 18–23, 2022.
- [16] E. K. Roza, D. Novita, and Y. Fernando, “PENGARUH SERVICE QUALITY PEMPEK PERMATA BANDAR LAMPUNG,” vol. x, no. x, pp. 1–9, 2021.
- [17] E. N. Pratama, E. Suwarni, and M. A. Handayani, “The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable,” *Atm*, vol. 6, no. 1, pp. 74–82, 2022.
- [18] L. Tengah, E. Suwarni, M. Astuti, Y. Fernando, and M. Enjelya, “Membangun Karakter Entrepreneur Bagi Siswa SMK Al-Hikmah ,” vol. 2, no. 5, pp. 517–522, 2022.
- [19] E. Suwarni, M. A. Handayani, Y. Fernando, F. E. Saputra, and A. Candra, “Penerapan Sistem Pemasaran berbasis E-Commerce pada Produk Batik Tulis di Desa Balairejo,” *J. Pengabd. Masy. Indones.*, vol. 2, no. 2, pp. 187–192, 2022.
- [20] F. Juliyanto and P. Parjito, “REKAYASA APLIKASI MANAJEMEN E-FILLING DOKUMEN SURAT PADA PT ALP (ATOSIM LAMPUNG PELAYARAN),” *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, pp. 43–49, 2021.
- [21] B. Permatasari, “Penerapan Teknologi Tabungan Untuk Siswa Di Sd Ar Raudah Bandar Lampung,” *TECHNOBIZ Int. J. Bus.*, vol. 2, no. 2, p. 76, 2019, doi: 10.33365/tb.v3i2.446.
- [22] D. Bryllian and K. Kisworo, “Sistem Informasi Monitoring Kinerja Sdm (Studi Kasus: Pt Pln

- Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan),” *J. Inform. dan Rekayasa Perangkat Lunak*, vol. 1, no. 2, pp. 264–273, 2021, doi: 10.33365/jatika.v1i2.622.
- [23] T. D. Rosmalasari, M. A. Lestari, F. Dewantoro, and E. Russel, “Pengembangan E-Marketing Sebagai Sistem Informasi Layanan Pelanggan Pada Mega Florist Bandar Lampung,” *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv.*, vol. 1, no. 1, p. 27, 2020, doi: 10.33365/jta.v1i1.671.
- [24] L. F. L. Febrian Eko Saputra, “Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Periode 2014-2016),” *J. EMT KITA*, vol. 2, no. 2, p. 62, 2018, doi: 10.35870/emt.v2i2.55.
- [25] M. Bakri and N. Irmayana, “Analisis Dan Penerapan Sistem Manajemen Keamanan Informasi SIMHP BPKP Menggunakan Standar ISO 27001,” *J. Tekno Kompak*, vol. 11, no. 2, pp. 41–44, 2017.
- [26] D. Riski, “Pengaruh Total Pendapatan Daerah Dan Pajak Daerah Terhadap Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung,” *TECHNOBIZ Int. J. Bus.*, vol. 1, no. 1, p. 1, 2018, doi: 10.33365/tb.v1i1.182.
- [27] M. A. Handayani, “INOVASI PRODUK SEBAGAI ALTERNATIF KONVERSI SISTEM MUSYARAKAH (Studi Kasus Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang),” *Ekomi Islam*, vol. 11, no. 2, pp. 35–47, 2014.
- [28] B. Permatasari, “THE EFFECT OF PERCEIVED VALUE ON E- COMMERCE APPLICATIONS IN FORMING CUSTOMER PURCHASE INTEREST AND ITS,” pp. 101–112.
- [29] M. Astuti, E. Suwarni, Y. Fernando, S. Samsugi, B. Cinthya, and D. Gema, “Pelatihan Membangun Karakter Entrepreneur Melalui Internet Of Things bagi Siswa SMK Al-Hikmah, Kalirejo, Lampung Selatan,” *Comment Community Empower.*, vol. 2, no. 1, pp. 32–41, 2022.
- [30] R. Deliyana, B. Permatasari, and D. Sukmasari, “Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Keamanan, Dan Persepsi Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Menggunakan Mobile Banking BCA,” *J. Econ. Bus. Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–16, 2021.
- [31] K. P. Larasati Ahluwalia, “Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah Di Masa Pandemi Ncovid-19,” *Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. VII, no. 2, pp. 119–128, 2020.
- [32] M. D. Agustin, F. Yufantria, and F. Ameraldo, “Pengaruh Fraud Hexagon Theory dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Kasus pada Perusahaan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020),” *J. Econ. Bus. Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 47–62, 2022.
- [33] A. F. Silvia, E. Haritman, and Y. Muladi, “Rancang Bangun Akses Kontrol Pintu Gerbang Berbasis Arduino Dan Android,” *Electrans*, vol. 13, no. 1, pp. 1–10, 2016.
- [34] I. D. Kurniati *et al.*, *Buku Ajar Basis Data*. 2015.

- [35] D. R. Anggarini, A. D. Putri, and L. F. Lina, "Literasi Keuangan untuk Generasi Z di MAN 1 Pesawaran," vol. 1, no. 1, pp. 147–152, 2021.
- [36] N. Kamisa, A. Devita, and D. Novita, "Pengaruh Online Customer Review dan Online Customer Rating Terhadap Kepercayaan Konsumen (Studi kasus: Pengguna Shopee di Bandar Lampung) Nur'," vol. 2, no. 1, pp. 21–29, 2022.
- [37] I. Yasin and Q. I. Shaskya, "Sistem Media Pembelajaran Ips Sub Mata Pelajaran Ekonomi Dalam Jaringan Pada Siswa Mts Guppi Natar Sebagai Penunjang Proses Pembelajaran," *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 31–38, 2020, doi: 10.33365/jtsi.v1i1.96.
- [38] H. Wibowo, Y. Mulyadi, and A. G. Abdullah, "Peramalan BPeramalan Beban Listrik Jangka Pendek Terklasifikasi Berbasis Metode Autoregressive Integrated Moving Averageban Listrik Jangka Pendek Terklasifikasi Berbasis Metode Autoregressive Integrated Moving Average," *Electrans*, vol. 11, no. 2, pp. 44–50, 2012.
- [39] A. P. Ade and N. H. Novri, "APLIKASI SIMPAN PINJAM PADA KOPERASI PT. TELKOM PALEMBANG (KOPEGTEL) MENGGUNAAAndrian, D. (2021). Penerapan Metode Waterfall Dalam Perancangan Sistem Informasi Pengawasan Proyek Berbasis Web. Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak (JATIKA), 2(1)," *J. Informanika*, vol. 5, no. 2, 2019.
- [40] G. F. S. Aji and N. Dewi, *Prosiding Seminar Nasional: Membongkar Sastra, Menggugat Rezim Kepastian*. 2017.
- [41] A. D. Putri, D. Novita, and S. Maskar, "Pengenalan Wawasan Bisnis Di Era Digital Bagi Siswa/I Smk Yadika Bandarlampung," *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv.*, vol. 3, no. 2, p. 213, 2022, doi: 10.33365/jsstcs.v3i2.2129.
- [42] A. Wantoro, R. Rusliyawati, M. Fitratullah, and J. Fakhrurozi, "Pengabdian Kepada Masyarakat (Pkm) Peningkatan Profesional Bagi Pengurus Osis Pada Sma Negeri 1 Pagelaran," *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv.*, vol. 3, no. 2, p. 242, 2022, doi: 10.33365/jsstcs.v3i2.2163.
- [43] L. Ahluwalia, D. R. Anggarini, and A. A. Aldino, "Strategi Peningkatan Kompetensi Siswa Smk Islam Adiluwih Untuk Menghadapi Persaingan Global," *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv.*, vol. 3, no. 2, p. 297, 2022, doi: 10.33365/jsstcs.v3i2.2210.
- [44] M. A. Handayani, C. Amalia, and T. D. R. Sari, "Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan dan Kepribadian Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan (Studi Kasus pada Pelaku UMKM Batik di Lampung)," *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 647–660, 2022, doi: 10.37676/ekombis.v10i2.2262.
- [45] O. Rahmawati and F. Ulum, "RANCANG BANGUN APLIKASI E-AGRIBISNIS UNTUK," vol. 3, no. 3, pp. 354–365, 2022.
- [46] D. Melanda, A. Surahman, and T. Yulianti, "Pengembangan Media Pembelajaran IPA Kelas

- IV Berbasis Web (Studi Kasus : SDN 02 Sumberejo),” *J. Teknol. Dan Sist. Inf.*, vol. 4, no. 1, pp. 28–33, 2023.
- [47] A. D. Putri, B. Permatasari, and E. Suwarni, “Strategi Desain Kemasan Sebagai Upaya Peningkatan Daya Jual Produk Umkm Kelurahan Labuhan Dalam Bandarlampung,” vol. 4, no. 1, pp. 119–123, 2023.
- [48] A. D. Putri, H. Kuswoyo, I. Gulo, E. Ngestirosa, and E. G. Febrina, “Pengenalan Wawasan Digital Marketing Bagi Guru SMK N 1 Labuhan Maringgai, Lampung Timur,” *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv.*, vol. 4, no. 1, pp. 147–153, 2023.
- [49] M. Astuti handayani *et al.*, “Suluh Abdi : Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat PENGELOLAAN KEUANGAN BISNIS DAN UMKM DI DESA BALAIREJO,” vol. 4, no. 1, pp. 1–7, 2022.
- [50] D. Rahmawati, R. A. Rahadi, A. D. Putri, S. Tinggi, I. Ekonomi, and E. Bandung, “The Current State of Property Development in Indonesia During the Covid-19 Pandemic,” *Int. J. Innov. Creat. Chang. www.ijicc.net*, vol. 15, no. 7, p. 2021, 2021.
- [51] A. Febrian and L. Ahluwalia, “Analisis Pengaruh Ekuitas Merek pada Kepuasan dan Keterlibatan Pelanggan yang Berimplikasi pada Niat Pembelian di E-Commerce,” *J. Manaj. Teor. dan Ter. J. Theory Appl. Manag.*, vol. 13, no. 3, p. 254, 2020, doi: 10.20473/jmtt.v13i3.19967.
- [52] J. Dewhurst and P. Burns, “Setting up a Business,” *Small Bus.*, vol. 6, no. 3, pp. 28–42, 1989, doi: 10.1007/978-1-349-19657-9_3.
- [53] B. Permatasari and D. R. Anggarini, “Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada WaruPermatasari, B., Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). KepuaPermatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel In,” *J. Manajerial*, vol. 19, no. 2, pp. 99–111, 2020.
- [54] A. H. Kurniawan, “Layanan Bibliometrika Untuk Memudahkan Dalam Pengembangan Koleksi Di Perpustakaan Perguruan Tinggi,” *J. Pustaka Ilm.*, vol. 5, no. 1, p. 805, 2019, doi: 10.20961/jpi.v5i1.33962.
- [55] A. Febrian and L. Ahluwalia, “Investigating The Antecedents of Consumer Brand Engagement to Luxury Brands on Social Media,” *Indones. J. Bus. Entrep.*, vol. 7, no. 3, pp. 245–256, 2021, doi: 10.17358/ijbe.7.3.245.
- [56] A. Febrian and chintia annisa vina Hapsari, “Strategi Pemasaran Dalam Memengaruhi Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Sebagai Mediasi,” *Bul. Stud. Ekon.*, vol. 24, no. 2, pp. 279–287, 2019.
- [57] L. Ahluwalia and K. Puji, “KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN PADA KINERJA KARYAWAN DAN KESEIMBANGAN PEKERJAAN RUMAH DI MASA PANDEMI nCOVID-19,” *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 7,

- no. 2, pp. 120–131, 2021, doi: 10.37606/publik.v7i2.132.
- [58] T. Darma, R. Sari, and F. Ekonomi, “Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM,” pp. 106–115, 2021.
- [59] S. A. Cindiyasari, “Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility, Intellectual Capital, Dan Rasio Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan ...,” 2017.
- [60] H. A. D. P. Kuncoro and N. Kusumawati, “a Study of Customer Preference, Customer Perceived Value, Sales Promotion, and Social Media Marketing Towards Purchase Decision of Sleeping Product in Generation Z,” *Adv. Int. J. Business, Entrep. SMEs*, vol. 3, no. 9, pp. 265–276, 2021, doi: 10.35631/aijbes.39018.
- [61] A. Febrian and C. A. Vinahapsari, “Brand equity is mediated in influencing purchase intentions on e commerce Digital Content Marketing Strategy in Increasing Customer Engagement in Covid-19 Situation View project Brand equity is mediated in influencing purchase intentions on e commerce,” no. April, pp. 3703–3710, 2020.
- [62] A. A. Hanifati *et al.*, “Application of Remote Sensing and GIS for Malaria Disease Susceptibility Area Mapping in Padang Cermin Sub-District, District of Pesawaran, Lampung Province,” *IOP Conf. Ser. Earth Environ. Sci.*, vol. 165, no. 1, 2018, doi: 10.1088/1755-1315/165/1/012012.
- [63] F. Fauzi, D. Antoni, and E. Suwarni, “WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN THE DEVELOPING COUNTRY: THE EFFECTS OF FINANCIAL AND DIGITAL LITERACY ON SMES’ GROWTH,” *J. Gov. Regul.*, vol. 9, no. 4, pp. 106–115, 2020, doi: 10.22495/JGRV9I4ART9.
- [64] E. N. Pratama, E. Suwarni, and M. A. Handayani, “Terhadap Turnover Intention Dengan Person,” vol. 1, no. 1, pp. 18–28, 2021.
- [65] E. Galuh, P. Sari, and L. Ahluwalia, “UMUM DI PROVINSI LAMPUNG,” vol. 1, no. 1, pp. 35–41, 2021.
- [66] A. D. Putri and A. Ghazali, “ANALYSIS OF COMPANY CAPABILITY USING 7S MCKINSEY FRAMEWORK TO SUPPORT CORPORATE SUCCESSION (CASE STUDY : PT X INDONESIA),” vol. 11, no. 1, pp. 45–53, 2021, doi: 10.22219/mb.v11i1.
- [67] S. Ahdan, A. Priandika, F. Andhika, and F. S. Amalia, “Perancangan Media Pembelajaran Teknik Dasar Bola Voli Menggunakan Teknologi Augmented Reality Berbasis Android,” *J. Kelitbangan*, vol. 8, no. 3, pp. 221–236, 2020.
- [68] I. Nugrahanto, S. Sungkono, and M. Khairuddin, “SOLAR CELL OTOMATIS DENGAN PENGATURAN DUAL AXIS TRACKING SYSTEM MENGGUNAKAN ARDUINO UNO,” vol. 10, no. 1, pp. 11–16, 2021.
- [69] M. Puspitasari *et al.*, “Perancangan Sistem Informasi Manajemen Perpustakaan

- Menggunakan Metode Fast (Framework for the Application System Thinking) (Studi Kasus : Sman 1 Negeri Katon),” *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 2, no. 2, pp. 69–77, 2021.
- [70] N. D. Puspaningtyas, S. Maskar, P. S. Dewi, P. M. Asmara, and I. Mauliya, “Peningkatan Digital Marketing Karang Taruna Desa Hanura Dalam Memasarkan Wisata Pasar Sabin,” *Community Dev. J. J. Pengabd. Masy.*, vol. 3, no. 1, pp. 320–323, 2022, doi: 10.31004/cdj.v3i1.4017.
- [71] L. Ahluwalia, B. Permatasari, N. Husna, and D. Novita, “Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Keterampilan Pada Komunitas ODAPUS Lampung,” vol. 2, no. 1, pp. 73–80, 2021, doi: 10.23960/jpkmt.v2i1.32.
- [72] L. Oktaviani, A. A. Aldino, Y. T. Lestari, Suaidah, A. A. Aldino, and Y. T. Lestari, “Penerapan Digital Marketing Pada E-Commerce Untuk Meningkatkan Penjualan UMKM Marning,” *J. Pengabd. Masy. DAN Inov.*, vol. 2, no. 1, pp. 337–369, 2022.