



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tim Penulis:

**Supiah Ningsih, Budi Karyanto, Fiesty Utami,
M. Zahari MS, Siswadi Sululing, Irma Mandasari Hatta,
Usep Setiawan, Angga Ranggana Putra, Novi Marlena,
Zandra Dwanita Widodo, Wisnu Satoto Soedarto, Eti Jumiati.**

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tim Penulis:

**Supiah Ningsih, Budi Karyanto, Fiesty Utami,
M. Zahari MS, Siswadi Sululing, Irma Mandasari Hatta,
Usep Setiawan, Angga Ranggana Putra, Novi Marlana,
Zandra Dwanita Widodo, Wisnu Satoto Soedarto, Eti Jumiati.**

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tim Penulis:

**Supiah Ningsih, Budi Karyanto, Fiesty Utami, M. Zahari MS, Siswadi Sululing,
Irma Mandasari Hatta, Usep Setiawan, Angga Ranggana Putra, Novi Marlana,
Zandra Dwanita Widodo, Wisnu Satoto Soedarto, Eti Jumiaty.**

Desain Cover:

Usman Taufik

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Neneng Sri Wahyuni

ISBN:

978-623-6457-44-3

Cetakan Pertama:

September, 2021

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2021

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

PRAKATA

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia .

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan *“tiada gading yang tidak retak”* dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

September, 2021

Tim Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Pendahuluan	1
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	2
C. Rekrutmen	5
D. Seleksi	10
E. Teori Perencanaan Sumber Daya Manusia	14
F. Proses Perencanaan SDM	15
G. Rangkuman Materi	17
BAB 2 STRATEGI SDM, PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERDASAR DATA DAN ANALISA SDM	19
A. Pendahuluan	19
B. Strategi SDM	20
C. Konsep Dasar SDM	21
D. Pengambilan Keputusan Berdasar Data dan Analisis SDM	22
E. Rangkuman Materi	26
BAB 3 MANAJEMEN DATA DAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA	29
A. Pendahuluan	29
B. Pengertian Manajemen Data dan SISDM	30
C. Peluang Untuk Manajemen Data dan SISDM	31
D. Tantangan Untuk Manajemen Data dan SISDM	33
E. Perbedaan Antara HRIS, HCM, dan HRMS	34
F. Pengimplementasikan Manajemen Data dan SISDM	35
G. Rangkuman Materi	37

BAB 4 PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA	41
A. Pendahuluan	41
B. Perencanaan SDM	42
C. Perekrutan (Penarikan) Tenaga Kerja	55
D. Rangkuman Materi	61
BAB 5 PROSES REKRUTMEN DAN PROSEDUR SELEKSI	
SUMBER DAYA MANUSIA	65
A. Pendahuluan	65
B. Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia	66
C. Metode Rekrutmen Sumber Daya Manusia	68
D. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	68
E. Metode Seleksi Rekrutmen Sumber Daya Manusia	71
F. Seleksi Sumber Daya Manusia	74
G. Rangkuman Materi	78
BAB 6 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR	83
A. Pengertian Pelatihan	84
B. Tujuan Pelatihan	85
C. Manfaat Pelatihan	86
D. Komponen Pelatihan	87
E. Prinsip Pelatihan	88
F. Metode Pelatihan	88
G. Jenis-Jenis Pelatihan	89
H. Pengertian Pengembangan Karir	90
I. Tujuan Pengembangan Karir	91
J. Tahap -Tahap Pengembangan Karir	92
K. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	93
L. Indikator Pengembangan Karir	95
M. Rangkuman Materi	96

BAB 7 MANAJEMEN KINERJA	99
A. Pendahuluan	99
B. Pengertian Manajemen.....	100
C. Pengertian Kinerja.....	103
D. Manajemen Kinerja.....	106
E. Penerapan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Pendidikan	114
F. Nilai Penting Manajemen Kinerja Pada Lembaga Pendidikan	115
G. Manajemen Kinerja dan Profesionalisme Kerja.....	116
H. Faktor Pendorong Semangat Kerja	116
I. Hambatan dan Upaya Peningkatan Kinerja	117
J. Peran Sdm Dalam Manajemen Kinerja	119
K. Rangkuman Materi.....	120
BAB 8 MENGELOLA RETENSI KARYAWAN	123
A. Pendahuluan	123
B. Pengertian Retensi Karyawan	124
C. Retensi: Isu Kritis Organisasi	126
D. Turnover Karyawan	129
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan	135
F. Strategi Mengelola Retensi Karyawan	142
G. Ukur dan Pantau Data Turnover Dan Retensi.....	144
H. Kembangkan Analisa Biaya	145
I. Jelajahi Berbagai Solusi	147
J. Rangkuman Materi.....	149
BAB 9 MENGEMBANGKAN STRUKTUR PEMBAYARAN.....	153
A. Pendahuluan	153
B. Definisi Kompensasi	154
C. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	155
D. Azas Kompensasi.....	156
E. Faktor-Faktor Kebijakan Kompensasi.....	158

F. Waktu Pembayaran Kompensasi	161
G. Langkah-Langkah Dalam Menetapkan Sistem Pembayaran	161
H. Bentuk-Bentuk Kompensasi	168
I. Permasalahan Sistem Pembayaran	172
J. Rangkuman Materi	173
BAB 10 REWARDING PERFORMANCE	177
A. Pendahuluan	177
B. Definisi Reward	181
C. Jenis Reward	183
D. Tujuan Reward	184
E. Prinsip Pengelolaan Reward	185
F. Kinerja	185
G. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja	187
H. Rangkuman Materi	188
BAB 11 KESELAMATAN, KESEJAHTERAAN & KESEHATAN KERJA	191
A. Pendahuluan	191
B. Keselamatan Pekerja	193
C. Kesejahteraan Pekerja	200
D. Kesehatan Pekerja	202
E. Rangkuman Materi	207
BAB 12 PELUANG DAN TANTANGAN DALAM SDM INTERNASIONAL	211
A. Pendahuluan	211
B. Pengertian Sumber Daya Manusia Internasional	216
C. Perbedaan Sumber Daya Manusia Internasional (SMDI) Dan Msdm	218
D. Praktik Msdm Internasional	219
E. Ruang Lingkup Msdm Internasional	221

F. Peran SDM Dalam Perencanaan Strategic Global	222
G. Manajemen Talenta: Tantangan Perusahaan Multinasional ...	229
H. Peluang SDM Internasional	230
I. Tantangan SDM Internasional	231
J. Rangkuman Materi	237
GLOSARIUM	241
PROFIL PENULIS	250



PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Supiah Ningsih, S.E., M.M
STIE-MUHAMMADIYAH ASAHAN

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Walaupun begitu, sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Hal ini mampu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi

DAFTAR PUSTAKA

Andrifaro.2009.Diunduhdari:

<http://andriafro.blogspot.com/2009/09/penerapan-manajemen-sumber-daya-manusia.html>

Burhan. 2011. Diunduh dari:

<http://blog.elearning.unesa.ac.id/tag/makalah-penilaian-pelaksanaan-kerja-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia>

Faisal.2009.Diunduhdari:<http://makalahkumakalahmu.wordpress.com/sumber-daya-manusia-yang-efektif/>

Farida. 2010. Diunduh dari: <http://faridanoviana.blog.perbanas.ac.id>

Gaby. 2011.

<http://gabyclarasintapw.blogspot.com/2011/12/manajemen-sumber-daya-manusia.html>



STRATEGI SDM, PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERDASAR DATA DAN ANALISA SDM

DR. (Can) Budi Karyanto, S.E., M.M.

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisma Lepisi:

Program Doktorat Universitas Terbuka

A. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan tugas pokok dari manajemen sumber daya manusia. Selain itu MSDM berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, dalam mendukung perkembangan organisasi. Membahas sumber daya manusia maka tidak lepas dari peran manajer dalam organisasi. Manajer SDM harus memiliki kemampuan mengkoordinasi dan mengembangkan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi mengharapkan tujuan tercapai secara efisien dan efektif, hal ini merupakan salah satu tantangan bagi manajer SDM dalam menempatkan personil pada tempat dan tugas yang tepat. Menurut Drucker, efisiensi yaitu mengerjakan sesuatu dengan benar (*doing the right*) dan efektif adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*). Untuk memenuhi kebutuhan personil organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Yus Iswanto. 2014. Konsep Dasar MSDM. Tangerang Selatan. Universitas Terbuka
- Mutiara S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Universitas Terbuka
- Ade Irma, Amalia Kusuma. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta. Universitas Terbuka
- Muchmed Tun. 2018. MSDM Konsep dan Realita. Bogor. In Media In Salusu. 2015. Pengambilan Keputusan Stratejik. Penerbit Grasindo.
- Rizky Dermawan. 2018. Pengambilan Keputusan. Penerbit Alfabeta.
- Admadja. 2018. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. Penerbit Tisara Grafika Salatiga.
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmad. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahir Publishing Yogyakarta.



MANAJEMEN DATA DAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Fiesty Utami, SST., M.Sc., CF.
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

A. PENDAHULUAN

Para pegawai di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan tentu berurusan dengan banyak data. Mereka harus dapat membuat catatan baru, mengakses dan membagikan catatan ke pihak lain. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merancang manajemen data menjadi dua cara; yakni mengurangi dan mengotomatiskan tugas yang berulang dengan mudah. Namun, untuk terlaksananya Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang sukses, pelaksanaan manajemen data yang baik mutlak diperlukan.

Dalam dunia bisnis saat ini, Manajemen Sumber Daya yang efektif mengharuskan anggota organisasi memiliki pengetahuan tentang bagaimana data dikelola, disimpan, diambil, digabungkan, dianalisis, dan dilaporkan untuk membantu pengambilan keputusan berbasis data. Bahkan jika mereka bukan analis data atau ahli dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM), setiap orang harus terbiasa dengan masalah seputar manajemen data dan SISDM ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D., & Truxillo, D. (2018). *Human resource management: People, data, and analytics*. Sage Publications.
- Kurniawan, Rachmad. 2021. Pentingnya Keamanan Data / Data Security di Era 4.0. <https://kominfo.bengkulukota.go.id/pentingnya-keamanan-data-data-security-di-era-4-0/> . Diakses pada 25 Agustus 2021.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2013). Analyzing the impact of HRIS implementations on HR personnel's job satisfaction and turnover intention. *Journal of Strategic Information Systems*, 22, 193–207.
- Maiorino, Mike. (2019) <https://www.hrmssolutions.com/resources/blog/types-of-hris-systems/> TYPES OF HRIS SYSTEMS: HRIS VS. HCM VS. HRMS. Diakses pada 25 Agustus 2021.
- Tannenbaum, S. I. (1990). Human resource information systems: User group implications. *Journal of Systems Management*, 41, 27



PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA

Dr. M. Zahari, M.S., S.E., M.Si
Universitas Batanghari, Jambi

A. PENDAHULUAN

Materi Perencanaan dan Perekrutan Tenaga Kerja ini merupakan materi yang penting untuk dipahami sebab memuat pengetahuan dasar dalam pengelolaan SDM, yang diperlukan, baik pada instansi pemerintah ataupun perusahaan swasta yang dapat dijadikan pedoman umum untuk melaksanakan perencanaan maupun perekrutan akan tenaga kerja (SDM). Adanya penguasaan materi ini akan memberikan pengetahuan dasar yang kuat guna memahami tentang perencanaan SDM dan perekrutan ini, sehingga dalam pembahasan akan dibagi menjadi 2 materi, yaitu:

1. Perencanaan SDM;
2. Perekrutan (penarikan) Tenaga Kerja.

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan pada pembaca dapat memahami serta menjelaskan tentang perencanaan SDM dan perekrutan tenaga kerja, khususnya lingkup materi berkenaan dengan definisi, tujuan, serta manfaatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cacio, F. Wayne. (1990). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill International.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gomes, Faustino Cordoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irawan, Prasetya. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press,
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M dan Marihot Manullang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, L Robert. & Jackson. (2006). *Human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica)*, Edisi Sepuluh; Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R., Wayne dan Robert M. Noe. (1990). *Human Resources Management*. New York: Allyn and Bacon.
- Nawawi, Hadari. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Noe, Raymond A, et al., (2008). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*, 4th edition, McGraw-Hill/Irwin, New York
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruky, Achmad S. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Schuler, Randall dan Susan Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-6. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2012). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.



PROSES REKRUTMEN DAN PROSEDUR SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA

Siswadi Sululing, S.E., M.Ak., Ak., CA., Asean CPA
Universitas Muhammadiyah Luwuk

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik itu organisasi profit maupun non-profit dalam melaksanakan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan antara lain organisasi tersebut dapat tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang karena organisasi didirikan tanpa batas, selamanya, yang terbatas itu sumber daya manusia. Hal utama yang menentukan keberhasilan yakni tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi mempunyai cara tertentu yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas sesuai kriteria yang mereka inginkan. Untuk mencapai hal tersebut, proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan.

Seperti kita tahu dari organisasi besar mampu menerapkan sistem terbaik dalam menerima sekaligus menyeleksi setiap calon karyawan secara ketat karena mereka tahu dari kualitas karyawan terbaik akan menghasilkan kinerja lebih solid untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Castetter, W. (1982). *The Personnel Function in Education Administration*. New York: Mac Millan Publishing Co. Inc.
- Edwin, F. B. (1984). *The Personnel Management*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- H.G, H. (1981). *Managing Personnel and Human Resources: Strategies and programs*. Jogyakarta: BPFE.
- Irianto, J. (2001). *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.
- Jackson, R. S. (1987). *Personnel and Human Resources Management*. New York : University: Kellogg Borkvard.
- Jackson, R. S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- McKenna, E., & Beech, N. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciawi: Ghalia Indonesia.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta: STIE YKPN.
- Umi, S. (1989). *Management Personalia/Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud.
- Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

BAB
6

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

Irma Mandasari Hatta, S.E., M.M.
STEI Al-Amar Subang

Peranan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama di perusahaan. Sehingga dibutuhkan pendekatan manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Ardana, dkk (2012) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Di era industri baru ini, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2005). Psikologi Kerja. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ardhana, dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (Edisi 10). Jakarta : PT Indeks.
- Handoko. (2011). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Jusmaliani. (2012). Pengelolaan Sumber Daya Insani. Surakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Rowley. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Siagian. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan I). Jakarta: PT. Pradenya paramitha
- Simamora. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Wilson (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.



MANAJEMEN KINERJA

Usep Setiawan, M.Pd.I

STAI DR. KH.EZ. Muttaqien Purwakarta

A. PENDAHULUAN

Salah satu indikator utama dalam keberhasilan sebuah pekerjaan adalah adanya pola manajemen yang baik dalam suatu lembaga tertentu. Manajemen kinerja menjadi tolok ukur maju mundurnya suatu lembaga. Sumber daya Manusia (SDM) yang handal belum tentu mampu bekerja dengan baik manakala pola manajemen kinerjanya tidak disusun dengan baik pula. Eksistensi manajemen kinerja ini akan memberikan *output* positif jika dipersiapkan dengan baik, sebaliknya manajemen kinerja akan memberikan *output* negatif jika tidak dipersiapkan dengan matang. Hal ini seperti yang diungkapkan Sayidina Ali Bin Abu Thalib yang berbunyi “Al-Haqqu Bila Nidzom Yaghlibuhul Battil Binnizzom” yang mengandung arti bahwa kebenaran yang tidak terorganisir dengan baik maka akan terkalahkan oleh kebatilan atau kejahatan yang terorganisir (Terencana).

Dari latar belakang di atas nampaknya dapat kita cerna dengan jelas bahwa keberadaan manajemen (pengaturan) yang baik akan menciptakan kondusif kinerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan hasil maksimal dalam suatu lembaga yang dipegang. Dalam ungkapan sederhana dapat juga di katakan bahwa ketika kita mempersiapkan segala

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. Ma'ruf, (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Aswaja Pressindo
- Armstrong. Michael, (2006). *Kinerja Manajemen; Strategi dan Pedoman Praktis* :Perpustakaan British Katalogisasi Publikasi Data
- Kamaroellah. Agues (2014). *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)*, Surabaya : Pustaka Radja
- Manulung. M, (1981). *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nursam. Nasrullah, (2017). *Manajemen Kinerja : Journal Of Islamic Education Management. Vol. 2 No. 2, Oktober 2017, Hal. 167-175*
- Rohman. Abd, (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*, Malang : Inteligencia Media.
- Sobirin. Achmad, (2014). *Konsep Dasar Manajemen dan Manajemen Kinerja*, Tangerang : Universitas Terbuka
- Sundari. Sri, (2019). *Manajemen Kinerja*, Bogor : Universitas Pertahanan
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yuningsih. Nining, (2017). *Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah: Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 19 No. 2 (Edisi Agustus 2017)*



MENGELOLA RETENSI KARYAWAN

Angga Ranggana Putra, S.A.B., MBA
Universitas Pertamina

A. PENDAHULUAN

Tantangan perusahaan bukan hanya mengelola karyawan tapi juga mengelola retensi karyawan. Perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan karyawan terbaiknya tetap bertahan dan bekerja di perusahaannya. *Turnover* karyawan, ini adalah sebuah persoalan yang selalu terjadi pada sebuah organisasi. *Turnover* karyawan berarti perputaran karyawan yang keluar dan masuk organisasi. Ancamannya semakin besar ketika generasi milenial mendominasi dunia kerja. Generasi milenial adalah sekelompok orang yang lahir sekitar tahun 1987 sampai 1996. Beredar kabar, generasi ini adalah generasi yang paling sulit setia bertahan pada satu perusahaan dalam waktu yang lama. Pekerja milenial paling lama bekerja pada suatu perusahaan adalah tiga tahun. Rata-ratanya satu sampai tiga tahun.

Selain itu, pertumbuhan perusahaan rintisan yang semakin tinggi memberikan banyak peluang bagi karyawan untuk bekerja pada budaya organisasi sesuai selernya. Kita tahu bahwa perusahaan rintisan memiliki budaya kerja egaliter dan diisi oleh sebagian besar karyawan muda. Perusahaan saling berlomba untuk mendapatkan karyawan terbaik di berbagai sektor. Strategi yang biasa digunakan adalah menawarkan gaji

DAFTAR PUSTAKA

- Chartered Institute of Personnel and Development. (2021). *Employee turnover and retention*. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/strategy/resourcing/turnover-retention-factsheet#gref>
- Deery, M. (2008). Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20, 792–806.
- Delloite Indonesia. (2019). *Delloite Indonesia Perspective*.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence. *1990*, 75, 51–59.
- Gifford, B. D., Zammuto, R. F., & Goodman, E. A. (2002). The Relationship between Hospital Unit Culture and Nurses' Quality of Work Life. *Journal of Healthcare Management*, 47, 13–25.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., North, N., & Stone, P. W. (2006). Nurse Turnover: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 237–263.
- Kossivi, B., Xu, M., & Kalgora, B. (2016). Study on Determining Factors of Employee Retention. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 261–268.
- Messmer, M. (2000). Orientation Programs Can Be Key to Employee Retention. *Strategic Finance*, 81, 12–15.
- Mita, M., Aarti, K., & Ravneeta, D. (2014). Study on Employee Retention and Commitment. *Study on Employee Retention and Commitment*, 2, 154–164.
- Moncarz, E., Zhao, J., & Kay, C. (2009). An Exploratory Study of US Lodging Properties' Organizational Practice on Employee Turnover and Retention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21, 431–458.
- Phillips, J. J., & Connell, A. O. (2003). Managing Employee Retention: A Strategic Accountability Approach. In *Managing Employee Retention*. MA: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-7484-3.50005-6>

- Pitts, D., Marvel, J., & Fernandez, S. (2011). So Hard to Say Goodbye? Turnover Intention among US Federal Employees. *Public Administration Review*, 71, 751–760.
- Rigoni, B., & Adkins, A. (2016). *What Millenials Want from a New Job*.
- Shields, M. ., & Ward, M. (2001). Improving Nurse Retention in the National Health Service in England: The Impact of Job Satisfaction on Intentions to Quit. *Journal of Health Economics*, 20, 677–701.
- Torrington, D., Laura, H., Taylor, S., & Atkinson, C. (2014). Human Resource Management 9th Edition. In *Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved Workplace Performance*.
- Workforce Planning for Wisconsin State Government. (2005). *Employee Retention*. workforceplanning.wi.gov



MENGEMBANGKAN STRUKTUR PEMBAYARAN

Novi Marlana, S.Pd., M.Si

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

A. PENDAHULUAN

Perencanaan atau penentuan kompensasi merupakan hal penting di dalam manajemen sumber daya manusia dan harus dilakukan secara hati-hati (Hariandja, 2005). Kompensasi digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan strategis perusahaan karena mampu mempengaruhi perilaku karyawan. Kompensasi pada dasarnya membutuhkan biaya yang tinggi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan makanya harus dikelola dengan penuh ketelitian. Ketika seorang karyawan bekerja berarti telah menyumbangkan pikiran, tenaga dan waktu untuk pencapaian tujuan organisasi. Karyawan mengharapkan menerima penghargaan atau balas jasa baik berupa uang maupun non-uang (kompensasi total) dari kinerja yang sudah dilakukannya. Kompensasi bisa sebagai motivator karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Kompensasi dapat memelihara, mempengaruhi standar hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ada tiga hal penting dalam hubungannya dengan kompensasi 1) menarik, mendorong, mempertahankan karyawan, 2) melaksanakan strategi perusahaan, 3) meningkatkan produktivitas (Jacson

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2016). *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mondy, R. Wayne., J.B.Mondy. (2014). *Human Resources Management*. London:Pearson
- Noe, Raymond A., John R Hollenbeck., Barry Gerhart., and Patrick M. Wright. (2009). *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*. McGraw-Hill
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudaryo, Yoyo., Agus Ariwibowo., Nunung Ayu Sofianti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi
- Suhariadi, Fendy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press
- Susan, E. Jackson., Randall S. Schuler, and Steve Werner. (2009). *Managing Human Resources*. Cengage Learning Asia
- Suwatno., dan Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wahjono, Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

A gray square graphic with a white border. Inside, the word 'BAB' is written in white capital letters at the top, and the number '10' is written in a large, white, serif font below it.

BAB
10

REWARDING PERFORMANCE

Zandra Dwanita Widodo S.Pd.,S.E.,M.M
Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

A. PENDAHULUAN

Di era *new normal*, manajer Sumber Daya Manusia (SDM) menyusuri tantangan tersendiri dalam menjalankan strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia menjadi investasi utama pada organisasi perusahaan menjadi faktor penting perusahaan untuk berfokus dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Jika ada seseorang yang menawarkan perusahaannya untuk dijual, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi penentu nilai beli perusahaan, artinya jika Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan tersebut memiliki kualitas yang baik, maka nilai beli pada perusahaan tersebut bias lebih tinggi dari total pembiayaan fisik beserta aset perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kategori kualitas baik yaitu sumber daya yang memiliki kemampuan serta keterampilan tinggi sebagai *support system* dengan kinerja efektif dan efisien dalam mencapai visi misi perusahaan. Akan tetapi, jika Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik maka akan ada kendala internal maupun eksternal yang dihadapi perusahaan. Maka dari itu, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peran penting yang mendominasi setiap lini bisnis perusahaan. Tingkat kemampuan kerja yang

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. N. (2004). *Management control systems/Robert N. Anthony, Vijay Govindarajan.*-. NY.: McGraw-Hill/Irwin.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* Collier Macmillan.
- Dharma, S., & Sunatrio, Y. (2002). Human Resource scorecard: suatu model pengukuran kinerja sumber daya manusia. *Yogyakarta: Penerbit Amara Books.*
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 8(2), 700–709.*
- Handoko, T. H. (1993). Berbagai isu dalam penilaian efektivitas organisasional. *Journal of Indonesian Economy and Business, 8(1), 17–27.*
- Hasibuan, H. (2005). Malayu SP 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, 42–50.*
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Perilaku Manajemen dan organisasi. *Jakarta Penerbit Erlangga.*
- Jackson, M., & Mathis, R. L. (2002). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, A. Y., Saman, A., & Ahmad, A. (2013). *GAYA KEPEMIMPINAN PROFETIK SEBAGAI MODEL PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DAN OUTCOMES ORGANISASI SECARA INTRINSIK PADA LEMBAGA EKONOMI SYARIAH.*
- Mas'ud, R. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia, 6(1), 147–153.*
- Mulyadi, J. S. (2001). Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen. *Yogyakarta: Aditya Media.*

- Okoye, P. V. C., & Ezejiofor, R. A. (2013). The effect of human resources development on organizational productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250.
- Sastrohadiwiryono, S. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, cetakan pertama. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sianipar, R. D. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Walker, J. W. (1992). *Human resource strategy*. McGraw-Hill.
- Winardi, J. (2000). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.



KESELAMATAN, KESEJAHTERAAN & KESEHATAN KERJA

**Wisnu Satoto Soedarto, S.H., M.M.
STIE GICI**

A. PENDAHULUAN

Di dalam Manajemen SDM, pengelolaan bidang Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi kewajiban bagi Manajemen perusahaan untuk menyelenggarakan suatu Sistem Manajemen K3 yang terintegrasi dengan kebijakan manajemen lainnya untuk memastikan tidak terjadinya kecelakaan kerja, maupun menjamin perlindungan kesehatan serta mensejahterakan karyawannya agar kondisi karyawan tidak berkurang satu apapun sebelum dan sesudah ia bekerja di perusahaan, hal-hal tersebut merupakan hak-hak pekerja untuk mendapatkannya.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja dan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja, berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesejahteraan kerja, untuk itu program peningkatan K3 di setiap perusahaan harus diselenggarakan dengan baik dan terpadu.

setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan Keselamatan dan kesehatan kerja serta moral dan Kesusilaan. Sesuai amanat Undang-Undang No. 01. Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Maulana, Yudha. Februari 2021. "26 Ribu Kasus Kecelakaan Kerja di Jabar, Disnakertrans Ingatkan K3" <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5369117/26-ribu-kasus-kecelakaan-kerja-di-jabar-disnakertrans-ingatkan-k3>
- Undang-Undang No. 01. Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang No. 13. Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. Per. 02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Kesehatan Kerja
- Surat edaran kementerian kesehatan No. HK.02 .01/MENKES/202/2020 mengenai Protokol isolasi diri sendiri dalam penanganan COVID-19
- Zamani, Oktav. 2010. " Pedoman Hubungan Industrial". Jakarta: PPM Manajemen.
- Tampubolon , Lettyzia. 2015. " Efektivitas Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3 Volume 3, Nomor 3,. Sidoarjo: Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik
- Betterwork Indonesia. 2020. "Kumpulan Panduan Pencegahan Penularan dan Penanganan Covid-19 Beserta Praktek-praktek Terbaik di Tempat Kerja"

BAB
12

PELUANG DAN TANTANGAN DALAM SDM INTERNASIONAL

Etj Jumiati, S.E., M.M
STAI Al-Muhajirin Purwakarta

A. PENDAHULUAN

Perubahan besar pada produksi akibat dari revolusi industri 4.0, berimplikasi besar pada pasar tenaga kerja. Kesiapan modal manusia untuk industri 4.0 khususnya di tingkat internasional terhadap teknologi informasi, sistem *cyber* fisik, sistem kecerdasan buatan dalam produksi, layanan dan semua sektor ekonomi. Hal ini menyebabkan sangat berisiko terhadap sumber daya manusia yang tidak berkualitas, karena mereka dituntut untuk membawa perubahan baru, persyaratan kualifikasi pekerjaan dan kebutuhan pelatihan ulang agar mereka bisa sukses di pasar tenaga kerja. Kualifikasi dan keterampilan tambahan untuk tantangan masa depan di industri lingkungan manufaktur 4.0. keterampilan dibagi menjadi teknis dan pribadi, diklasifikasikan menjadi harus memiliki keterampilan, dan dapat memiliki keterampilan. Keterampilan ini muncul akibat dari tren digitalisasi, menunjukkan kesamaan yang jelas dengan tren masa lalu, seperti elektrifikasi dan otomatisasi dan dampak sosial ekonomi yang signifikan, ditunjukkan pada (Vrchota et al., 2020) tabel di bawah ini:

DAFTAR PUSTAKA

126901-None-9a3C0487.Pdf. (n.d.).

Chadhiq, U. (2006). Tantangan Kompetisi Global Dan Dampaknya Terhadap Tuntutan Pengembangan Kualitas. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 137–146. <https://doi.org/10.31942/akses.v1i2.456>

Hasan, F. (2015). *Indonesian Economic Outlook*. 7(1), 38–47.

Kartawinata, B. R., Wardhana, A., & Syahputra. (2014). Bisnis Internasional. In *PT.Karya Manunggal Lithomas*.

Lionetto, F., Pappadà, S., Buccoliero, G., Maffezzoli, A., Marszałek, Z., Sroka, R., Stencel, M., Buser, Y. M., Groupe, W. J. B., Vruggink, E., Sacchetti, F., Akkerman, R., Rudolf, R., Mitschang, P., Neitzel, M., Xu, X., Ji, H., Qiu, J., Cheng, J., ... Dhondt, M. C. (2020). No Title. *Composites Part A: Applied Science and Manufacturing*, 68(1), 1–12. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ndteint.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.ndteint.2017.12.003><http://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024>

Priangani, A. (2012). *Analisis Lingkungan Global Dalam Persaingan*. 2, 1–13.

sesuai tuntutan perubahan, organisasi bisnis harus. (n.d.).

Setyaningsih, E. D. (2015). Peluang dan Tantangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Moneter*, 2(1), 190–197.

Vrchota, J., Maříková, M., Řehoř, P., Rolínek, L., & Toušek, R. (2020). Human resources readiness for industry 4.0. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.3390/joitmc6010003>

Yayat Rahmat Hidayat. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.

Yuliasuti, N. (2007). *Manajemen sumber daya manusia internasional*. 1–13.

- Andri Helmi. Manajemen Sumber Daya Internasional. <https://docplayer.info/30891175-Manajemen-sdm-internasional-andri-helmi-m-se-mm-bisnis-internasional.html>
- Fransiska Ardela, S.T. |20 Desember 2018. Bagaimana Mengatasi Sumber Daya Manusia Internasional dalam Perusahaan?. <https://www.finansialku.com/sumber-daya-manusia-internasional/>
- Wikipedia. 2021. Perencanaan strategis. http://id.wikipedia.org/wiki/Perencanaan_strategis
- Novianingtyastuti. 2016. People equity. <https://www.jtanzilco.com/blog/detail/360/slug/people-equity-pendekatan-baru-talent-management-untuk-mendongkrak-kinerja-organisasi>
- Ahmad S. Ruky. 2017. Tantangan dan peluang bagi para tenaga profesional bidang sdm dalam era persaingan dan bagaimana menyikapinya. <https://achmadruky.com/369/tantangan-dan-peluang-bagi-para-tenaga-profesional-bidang-sumber-daya-manusia-dalam-era-persaingan-bebas-dan-bagaimana-menyikapinya/>
- Noname. Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. <https://123dok.com/document/q7rm8mny-manajemen-sumber-daya-manusia-internasio.html>. Diakses tanggal 18 Agustus 2021 jam.14.00

PROFIL PENULIS

Supiah Ningsih, S.E., M.M



Penulis adalah Alumni Magister Manajemen (MM) Pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Pada Tahun 2015. Setelah Menempuh Program S1 Di Fakultas Ekonomi STIE-Muhammadiyah Asahan. Memulai karir menjadi Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten ASAHAN Sejak duduk Di Bangku Kuliah S1. Kemudian menjadi Karyawan PDAM dan menjadi Konsultan di Kelistrikan (PLN) dan memulai menjadi Staf Pengajar (Dosen), Sejak Tahun 2015 Dan menjabat Sebagai kepala Program Studi manajemen Sampai Dengan Saat Ini Di Fakultas Ekonomi STIE-Muhammadiyah Asaha, Sumatera Utara Saya Mengampu Mata Kuliah manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pengantar Bisnis, Sistem Informasi manajemen (SIM), manajemen Perbankan, Dan Ekonomi Koperasi. Aktif Sebagai Penulis Untuk Menerbitkan artikel Ilmiah di beberapa Jurnal Ilmiah Hasil dari Penelitian Mandiri, maupun penelitian Dengan dana Sponsor, Salah satunya sumber dana Penelitian Dari Kemenristek Dikti, melalui Program Hibah Dikti. Disela Kesibukan Saya Juga Aktif Menulis Buku yang Telah Terbit Manajemen Resiko, Manajemen Perbankan, Perkembangan Peserta Didik, Promosi Pariwisata, Dampak Dana Pihak Ketiga Bank Konvensional & bank Syariah Serta Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia, Sistem Informasi manajemen (Penerbit Widiana) Dan Juga Sebagai Pembicara Di Forum Ilmiah. supiahningsih26@gmail.com.

DR. (Can) Budi Karyanto, S.E., M.M.



Penulis lahir di pedesaan wilayah selatan Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Tumbuh seperti anak desa dan warga pesisir pada umumnya. Pendidikan sekolah dasar dan menengah ditempuh tidak jauh dari kampungnya. Penulis merupakan alumni dari Jurusan IPA SMA 3 Negeri Bantul Daerah Intimewa Yogyakarta. Lulus sekolah penulis merantau ke berbagai kota di Indonesia untuk bekerja. Tahun 2008 sambil bekerja di beberapa perusahaan di sekitar Jabodetabek bidang

manufaktur/perakitan, elektro dan chemical/kimia, penulis menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisma Lepisi pada tahun 2012. Lulus Sarjana ia kemudian bekerja di salah satu Perguruan Tinggi Swasta (ASM LEPISI & STIE BISMA LEPISI) sebagai Staf Pangkalan Data Perguruan Tinggi. Kemudian di tahun 2016, dirinya lulus Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Bidang Manajemen Pendidikan di STIMA IMMI JAKARTA. Saat ini penulis kelahiran Bantul Yogyakarta yang memiliki hobby membaca dan traveling ini merupakan salah satu Dosen Tetap di almamater S1 nya yaitu di STIE BISMA LEPISI dan mengajar beberapa mata kuliah seperti: Sistem Informasi Manajemen, Perilaku Konsumen, MSDM, Pengantar Bisnis, Pengantar Manajemen, Manajemen Pemasaran, Kewirausahaan, dll. Selain aktif sebagai dosen, penulis juga senang berkegiatan sosial dan lingkungan seperti penanaman mangrove, pelestarian penyu dan kura-kura. Tahun 2015 penulis terdaftar sebagai Volunteer World Heritage UNESCO dan juga anggota Jakarta OSOJI Club (komunitas relawan peduli lingkungan Jakarta) ini juga memiliki kegemaran lain seperti olahraga sepeda dan badminton. Disela aktifitas sebagai dosen, penulis juga merupakan reviewer di sejumlah jurnal, anggota Ikatan Peneliti Indonesia (IPI) dan saat menempuh Program Doktorat Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Terbuka Indonesia.

Fiesty Utami, SST., M.Sc., CF.



Fiesty Utami, SST., M.Sc., CF. lahir di Bandung, 16 Februari 1990, dan saat ini bekerja sebagai dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (Untirta). Fiesty menempuh pendidikan DIV Akuntansi Manajemen Pemerintahan di Politeknik Negeri Bandung dan lulus tahun 2012. Ia kemudian melanjutkan studi ke jenjang S2 pada bidang ilmu Keuangan di National Yunlin University of Science and Technology-Taiwan yang diselesaikannya pada tahun 2016. Penulis pernah berkarier di perusahaan swasta dan BUMN. Sebelum mendapatkan beasiswa Kemenristek Dikti, pekerjaan terakhirnya ialah Material Procurement Staff di PT. Krakatau Posco. Setelah lulus S2, sesuai dengan

perjanjian dengan Kemenristek Dikti, ia bekerja sebagai Dosen Akuntansi di Politeknik Negeri Bandung. Sebagai seorang akademisi, penulis telah mempublikasikan beberapa karya pada jurnal ilmiah, baik itu nasional maupun Internasional.

Dr. M. Zahari MS, SE, M.Si



M. Zahari MS. Lahir di Desa Pulau Buayo Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi, 7 November 1966 merupakan anak pertama dari enam bersaudara dari pasangan H. M. Sahar dan Hj. Siti Aminah. Istri bernama Elma Yulita, dan memiliki 2 (dua) anak bernama Sukaya Uliza dan Syahida Elza. Menyelesaikan Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi (1992), Magister Sains (M.Si) Ilmu Ekonomi di Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya Palembang (2001), dan Doktor Ekonomi (Dr) di Program Pascasarjana Universitas Jambi (2019). Profesi penulis adalah dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi sejak tahun 1994. Mengampu mata kuliah Ekonomi Publik, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ekonomi Moneter, Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Metodologi Penelitian, Riset SDM dan Evaluasi Kinerja. Disamping itu, penulis aktif sebagai tenaga peneliti pada Pusat Studi Ekonomi dan Lingkungan Universitas Batanghari Jambi, dan Pusat Kajian Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, serta sebagai Tim Editor pada Jurnal Paradigma Ekonomika Universitas Jambi, Jurnal Khazanah Intelektual Balitbangda Provinsi Jambi, dan Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen (Jakman) Penerbit Goodwood. Buku yang telah diterbitkan; Green Ekonomi (2017), dan Metodologi Penelitian Kuantitatif (2020). Jabatan Struktural yang telah diemban penulis adalah: Ketua Program S2 Magister Manajemen Universitas Batanghari (2018-2022), sebelumnya Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (2014-2018). Ketua Senat Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (2014-2018); Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (2006-2014); Sekretaris Program S2 Magister Manajemen Universitas Batanghari (2008-2010); dan Kasubag Akademik

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (1996-2000). Keikutsertaan penulis dalam Organisasi sosial kemasyarakatan/publik, diantaranya: Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi (2003-2008), Dewan Pengupahan Provinsi Jambi (2008-2018), Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), Ahli Dosen Republik Indonesia (ADRI), Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Ikatan Praktisi dan Ahli Demografi Indonesia (IPADI).

Siswadi Sululing, SE., M.Ak., Ak., CA., Asean CPA



Siswadi Sululing, SE., M.Ak., Ak., CA., Asean CPA. Pendidikan S1 diselesaikan di STIE YPUP Makassar tahun 1999, S2 Maksi Universitas Padjadjaran Bandung tamat tahun 2012 dan Pendidikan Profesi Akuntan (PPAK) Universitas Widyatama Bandung tamat tahun 2012. Saat ini bekerja sebagai Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai Sulawesi Tengah dengan mengajar mata kuliah

Auditing, Teori Akuntansi, Metode Penelitian Akuntansi, Teori Portofolio dan Analisa Investasi, Sistem Pengendalian Manajemen dan Kewirausahaan serta Seminar Akuntansi Keuangan. Telah lulus sertifikasi profesional dosen tahun 2015, jabatan fungsional Lektor, berhasil menerima hibah riset PDP, Stranas, Riset Terapan dan Hibah PKM dari Kementrian Ristek/Brin. Telah menulis beberapa buku antara lain: Akuntansi Desa: Teori & Praktek, buku Manajemen Distrupction, dan Metodologi Penelitian Bidang Muamalah, Ekonomi dan Bisnis. Menjadi anggota utama Ikatan Akuntan Indonesia aktif dan Dosen Indonesia Semesta (DIS), menjabat wakil sekretaris DPP DIS Sulawesi Tengah periode 2020-2024. Selain itu juga mendirikan Kantor Jasa Akuntan (KJA) Siswadi Sululing untuk melakukan jasa assurance di bidang audit, akuntansi dan pelaporan keuangan. Saat ini sedang menempu pendidikan Strata Tiga (S3) Akuntansi di Universitas Hasanuddin Makassar. Email: siswadi.sululing@yahoo.com

Irma Mandasari Hatta, SE.,MM.



Penulis memiliki nama Irma Mandasari Hatta lahir di Subang 17 April 1992, dari pasangan H. Moch Hatta dan E. Yuliana Saat ini berprofesi sebagai dosen, peneliti, penulis dan pegiat UMKM. Pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi di Subang, dan Saat ini menjadi Dosen tetap di STEI Al-Amar Subang. Menamatkan pendidikan dasar di SDN 1 Rancabogo, jenjang menengah pertama di SMPN 2 Pagaden, menengah atas SMA PGRI 1 Subang dan melanjutkan Pendidikan jenjang sarjana di STIESA, magister di Universitas Widyatama Bandung. Saat ini pun aktif menjadi penulis di koran harian pasundan ekspres. Selain menghasilkan artikel pada media massa, penulis sudah menghasilkan beberapa judul buku dan jurnal terakreditasi nasional. Selain aktif sebagai Dosen, penulis sebagai peneliti dengan memiliki beberapa Hak Kekayaan Intelektual (HKI) untuk karyanya. Saat ini mengelola jurnal ilmiah sebagai reviewer dan merupakan bayangkari Polres Subang sekaligus sebagai UMKM Bhayangkari.

Usep Setiawan, M.Pd.I



Usep Setiawan, lahir pada tanggal 07 Maret 1983 di Desa Depok (sekarang Bojong Timur) Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta. Usep lahir dari keluarga sederhana dari seorang Ibu bernama Iis Anisah seorang perempuan tangguh, pejuang keluarga yang ikut membantu suami mencari nafkah dengan berdagang barang-barang kebutuhan rumah tangga demi memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Sang ayah bernama Tatang Sonjaya yang bermata pencaharian (Mengabdikan) sebagai pegawai di kantor desa tepatnya di desa Pasanggrahan setelah terkena PHK pada sebuah pabrik percetakan di Jakarta yang pada awalnya bermata pencaharian buruh. Usep lahir dan dibesarkan oleh kedua orang tua hingga mengenyam pendidikan mulai dari TK hingga Perguruan Tinggi. Pendidikan TK dijalaninya di TK Al-Barokah di Pasanggrahan pada tahun 1989-1990, kemudian melanjutkan ke jenjang SD di SDN 1 Pasanggrahan

pada tahun 1990-1996, kemudian lanjut ke SMPN 1 Wanayasa tahun 1996-1999, kemudian lanjut ke SMAN 1 Darangdan 1999-2002. Setelah lulus SMA, Usep tidak langsung melanjutkan kuliah namun ikut bekerja di sebuah Lestoran di Jakarta karena hobinya memasak. Setelah 2 tahun bekerja, baru melanjutkan kuliah mulai dari D2 PGSD/MI di STAI DR.KHEZ. Muttaqien Purwakarta pada tahun 2004 dan lanjut studi S1 di tempat yang sama hingga lulus tahun 2007. Setelah lulus S1 dan sebagai alumni langsung diamanahi sebagai asisten dosen pada kampus tersebut. Di tahun 2013 kemudian melanjutkan studi S2 di Unisma Bekasi hingga tahun 2015. Setelah lulus sampai sekarang diamanahi sebagai Dosen Tetap di STAI DR.KH.EZ. Muttaqien Purwakarta. Adapun karya tulis yang telah dihasilkan adalah: Manajemen Kurikulum Pesantren (Belum dipublikasikan); Pendampingan Santri Pesantren Fatahillah Dalam Mendorong Kesadaran Shalat Berjamaah (Terbit Pada Jurnal Nasional SIVITAS Januari 2021); Pendidikan Kecakapan Hidup Melalui Pelatihan Produktivitas Barang dan Jasa Bagi Siswa Madrasah Aliyah di Purwakarta (Terbit Pada Jurnal Nasional "JURNAL PENGABDIAN MULTI DISIPLIN" Maret 2021); Buku Kolaborasi MANAJEMEN PERUBAHAN diterbitkan Oleh CV. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG Juli 2021.

Angga Ranggana Putra, S.A.B., MBA



Angga Ranggana Putra, S.A.B., MBA lahir di Rangkasbitung pada 22 Desember 1990. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Administrasi Bisnis di Universitas Telkom dan S2 Administrasi Bisnis di Institut Teknologi Bandung. Sejak tahun 2015, Penulis aktif mengajar dan meneliti di Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Pertamina. Pengalaman pada posisi struktural diantaranya; Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Pertamina (2016-2018), Ketua Laboratorium Pengembangan Bisnis dan Penelitian Ekonomi, Universitas Pertamina (2018-2020), Kepala Konsentrasi Bidang Pemasaran, Program Studi Manajemen, Universitas Pertamina (2016 sampai sekarang). Bidang pengajaran penulis selama menjadi pengajar adalah Pengantar Bisnis, Pengantar Manajemen, Berpikir Kritis, Pemecahan Masalah Secara Kreatif, Bisnis Internasional,

Manajemen Pemasaran, Manajemen Penjualan, Manajemen Merk, Komunikasi Bisnis, dan Pemasaran Jasa. Area minat riset Penulis mencakup perilaku pelanggan, branding, periklanan, pemasaran digital, dan pemasaran jasa.

Novi Marlana, S.Pd., M.Si



Penulis adalah Dosen Prodi S-1 Pendidikan Tata Niaga Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) Universitas Negeri Surabaya. Menyelesaikan pendidikan dasar sampai menengah di kota kelahiran yaitu kabupaten Trenggalek Jawa Timur. Tahun 2004 menyelesaikan studi S-1 Pendidikan Tata Niaga Universitas Negeri Surabaya. Tahun 2008 menyelesaikan studi S-2 Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Tahun

2021 ini sedang menempuh studi S-3 Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Malang. Mata kuliah Sumber Daya Manusia adalah salah satu mata kuliah yang di ampu sejak awal berkarier sebagai dosen. Kompetensi bidang MSDM yang dimiliki adalah Human Resources Staff. Karya yang dihasilkan adalah beberapa artikel yang publish baik nasional maupun internasional, buku dalam bentuk Book Chapter maupun Buku Ajar berbasis RPS. Email penulis: novimarlena@unesa.ac.id ID Scopus. 57203433928 ID Shinta. 258955 ID Google Scholar. 6XOrS74AAAAJ

Zandra Dwanita Widodo S.Pd.,S.E.,M.M



Zandra Dwanita Widodo S.Pd.,S.E.,M.M : Dosen Tetap S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tunas Pembangunan Surakarta. Penulis lulusan S1 prodi Pendidikan Jasmani Kesehatan Rekreasi dan S1 prodi manajemen. Penulis lulusan S2 dari Magister Manajemen FEB UNS Surakarta. Penulis merupakan atlet Taekwondo dengan pengalaman prestasi mendapatkan 18 medali emas, 4 medali perak,

3 medali perunggu, dan 2x penghargaan sebagai best player mengantarkan penulis bergabung dengan Tim Nasional Indonesia Taekwondo Pra Olympic Youth Games 2010. Penulis merupakan Ketua

pada organisasi Ikatan Mahasiswa Olahraga Indonesia periode 2014-2016. Penulis juga menjadi perwakilan Indonesia untuk mengikuti acara yang diselenggarakan PBB UNOSDP di Tohoku Jepang pada tahun 2016. Selain memiliki kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai Dosen. Bukan hanya seorang akademisi, penulis juga seorang praktisi yang berfokus pada pengembangan bisnis manufaktur industri kreatif yang saat ini menjabat Direktur pada CV Zee Group Indonesia.

Wisnu Satoto Soedarto, SH, MM.



Pria ini lahir di Jakarta, 16 Juli 1981 dari seorang ayah yang bernama Soedarto dan ibunda Hj. Mastutie Saat ini selain memiliki aktivitas sebagai Dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Business School, ia juga pernah menjadi praktisi di beberapa perusahaan swasta berskala nasional maupun internasional.

Setelah menyelesaikan studi SLTA-nya di SMA Negeri 55 Jakarta, pada tahun 2000, ia langsung melanjutkan pendidikannya ke jenjang sarjana di Universitas Pancasila Fakultas Hukum serta jenjang Pasca Sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen PPM, Jakarta konsentrasi Manajemen SDM, ia juga pernah menempuh Program Pelatihan Ahli K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) serta tergabung dalam organisasi P2K3 (Panitia Penyelenggara Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Tim Satgas Penanganan Covid-19 di tempatnya bekerja dan di lingkungan tinggalnya.

Eti Jumiati, S.E., M.M



Eti Jumiati, SE.,MM., saat ini bekerja sebagai Dosen di STAI Al-Muhajirin Purwakarta, sebagai Ketua Prodi Perbankan Syariah. Pendidikan S1 bidang Ekonomi (SE) di STIE Tribuana dan S2 bidang Manajemen (MM) di STIE ISM. Saat ini sedang menyelesaikan program Doktorat di UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Buku pertama terbit tahun 2020 dengan judul Ekonomi Digital, dan telah terbit beberapa Jurnal Nasional. Prestasi yang

dicapai sebagai Trainer ILO, Trainer di Dinas Sosial Purwakarta, Trainer

Serikat Pekerja dan pernah menjadi dosen terbaik di Kampus STAI Al-Muhajirin. Organisasi yang masih digeluti diantaranya: Pengurus Serikat Pekerja (SPSI) tingkat nasional, Anggota Forum Klinik PPRG Jawa Barat, Sekretaris APTISI Wil. Purwakarta Subang, Sekretaris ARTIPENA Wil. Purwakarta Subang, Pengurus Lembaga Perguruan Tinggi Nahdlatul Ulama (LPTNU), Anggota Persatuan Dosen Manajemen Indonesia, Pengurus Generasi Digital Indonesia (Gradasi) Jawa Barat, Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Ketua BLKK Al-Muhajirin Pwk.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang ilmu dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian penting dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi, bukan hanya persoalan bahan mentah, alat-alat kerja dan produksi, atau modal kerja saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang nota benenya adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Buku ini menyajikan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang dapat membuat perusahaan berkembang dan maju secara pesat, oleh sebab itu buku ini harus di pahami dengan suatu kehati-hatian, karena dapat membuat pengelolaan suatu sumber daya manusia di perusahaan anda tertata dengan baik. Maka dari itu buku ini hadir dihadapan sidang pembaca sebagai bagian dari upaya diskusi sekaligus dalam rangka melengkapi khazanah keilmuan dibidang Manajemen sumber daya manusia, sehingga buku ini sangat cocok untuk dijadikan bahan acuan bagi kalangan intelektual dilingkungan perguruan tinggi ataupun praktisi yang berkecimpung langsung dibidang Manajemen sumber daya manusia.