



# **MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM)**

**Manusia, Data dan Analisis**

Tim Penulis:

Jeni Irnawati - Novi Satria Jatmiko - Bagus Dwi Cahyono  
Miftah Idris - Annisa Isfimat Asir - Merlien Irene Matitaputty - Mukfitadi  
Irwanto - Jeni Andriani - Nurdinni Tilova - Daniel J I Kairupan  
Mufammad Jamil - Novita Maulidya Jalal

# MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM) Manusia, Data dan Analisis

Tim Penulis:

Jeni Irnawati - Novi Satria Jatmiko - Bagus Dwi Cahyono  
Miftah Idris - Annisa Isfmat Asir - Merlien Irene Matitaputty - Mukhitadi  
Irwanto - Jeni Andriani - Nurdinni Tilova - Daniel J I Kairupan  
Muhammad Jamil - Novita Maulidya Jalal



# **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MANUSIA, DATA DAN ANALISIS)**

Tim Penulis:

**Jeni Irnawati, Novi Satria Jatmiko, Bagus Dwi Cahyono, Miftah Idris, Annisa Ishmat Asir,  
Merlien Matitaputty, Mukhtadi, Irwanto, Jeni Andriani, Nurdinni Tilova,  
Daniel J I Kairupan, Muhammad Jamil, Novita Maulidya Jalal.**

Desain Cover:

**Ridwan**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**Aas Masruroh**

ISBN:

**978-623-6457-65-8**

Cetakan Pertama:

**Oktober, 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](http://www.penerbitwidina.com)

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/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 (Manusia, Data dan Analisis)” 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 (Manusia, Data dan Analisis).

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.

Oktober, 2021

Tim Penulis

# DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</b> .....	<b>1</b>
A. Pendahuluan.....	1
B. Sejarah Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	2
C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	3
D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
E. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
F. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
G. Rangkuman Materi .....	10
<b>BAB 2 STRATEGI SDM, PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERDASAR DATA DAN ANALISA SDM</b> .....	<b>13</b>
A. Pendahuluan.....	13
B. Pengertian Strategi .....	14
C. Tujuan Strategi .....	15
D. Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) .....	15
E. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Modelnya.....	17
F. Hubungan Manajemen SDM dengan Strategi Organisasi .....	20
G. Munculnya Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
H. Teori Dasar Pengambilan Keputusan .....	22
I. Implementasi Teori Dasar Pengambilan Keputusan untuk Perencanaan SDM .....	24
J. Pembuatan Kebijakan dalam Perencanaan SDM .....	27
K. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Dalam Perencanaan SDM .....	28
L. Rangkuman Materi .....	30
<b>BAB 3 MANAJEMEN DATA DAN SISTEM INFORMASI SDM</b> .....	<b>35</b>
A. Pendahuluan.....	35
B. Pengertian Manajemen Data .....	36
C. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37

D. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM/HRIS) .....	38
E. Rangkuman Materi .....	42
<b>BAB 4 ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM</b>	
<b>PENGLOLAAN SDM.....</b>	<b>45</b>
A. Pendahuluan.....	45
B. Definisi Hukum Ketenagakerjaan .....	46
C. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan .....	46
D. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan .....	47
E. Sumber Daya Manusia (SDM) .....	48
F. Perlindungan Hukum pada Sumber Daya Manusia .....	50
G. Rangkuman Materi .....	52
<b>BAB 5 ANALISIS DAN DESAIN KERJA (WORK DESIGN) .....</b>	<b>57</b>
A. Pendahuluan.....	57
B. Analisis Pekerjaan atau Jabatan .....	59
C. Unsur-Unsur Desain Kerja .....	63
D. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Desain Kerja.....	65
E. Model Desain Kerja.....	68
F. Rangkuman Materi .....	72
<b>BAB 6 PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>75</b>
A. Pendahuluan.....	75
B. Pengertian dan Peristilahan Perencanaan .....	76
C. Perencanaan Pemerintahan .....	78
D. Pengertian dan Peristilahan Perekrutan .....	79
E. Tujuan Rekrutmen .....	80
F. Proses Rekrutmen .....	81
G. Sistem Rekrutmen .....	82
H. Sumber Perekrutan.....	82
I. Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen.....	83
J. Perbedaan Pengrekrutan Pegawai Swasta dan Pegawai Pemerintah .....	92
K. Rangkuman Materi .....	94
<b>BAB 7 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR .....</b>	<b>97</b>
A. Pendahuluan.....	97
B. Pengertian .....	101

C. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.....	104
D. Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan .....	105
E. Tahapan .....	107
F. Teknik-teknik .....	110
G. Metode .....	112
H. Manfaat Pelatihan .....	112
I. Kelemahan .....	113
J. Rangkuman Materi .....	114
<b>BAB 8 MANAJEMEN KINERJA .....</b>	<b>119</b>
A. Pendahuluan.....	119
B. Falsafah Manajemen Kinerja .....	123
C. Definisi Manajemen Kinerja .....	125
D. Tujuan Penilaian Kinerja .....	137
E. Tahapan Manajemen Kinerja .....	139
F. Model Manajemen Kinerja .....	141
G. Kriteria Penilaian Kinerja .....	142
H. Syarat Penilaian Kinerja .....	144
I. Elemen dan Proses Penilaian Kinerja .....	145
J. Rangkuman Materi .....	146
<b>BAB 9 MENGELOLA PEMBAGIAN DAN RETENSI KARYAWAN.....</b>	<b>153</b>
A. Pendahuluan.....	153
B. Pengertian Retensi Karyawan.....	155
C. Manfaat Retensi Karyawan .....	155
D. Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan .....	156
E. Cara Mengelola Retensi Karyawan.....	159
F. Program Meningkatkan Retensi Karyawan .....	160
G. Rangkuman Materi .....	167
<b>BAB 10 MENGEMBANGKAN STRUKTUR PEMBAYARAN .....</b>	<b>171</b>
A. Pendahuluan.....	171
B. Pengertian Struktur Pembayaran .....	172
C. Tujuan Struktur Pembayaran.....	174
D. Merancang Struktur Pembayaran .....	175
E. Mengembangkan Struktur Pembayaran. ....	176
F. Rangkuman Materi .....	182

<b>BAB 11 REWARDING PERFORMANCE</b> .....	<b>187</b>
A. Pendahuluan.....	187
B. Konsep Rewarding Performance .....	188
C. Konsep Reward System Dalam Rewarding Performance .....	190
D. Kompetensi, Kinerja dan Performance Management.....	193
E. Indikator Kinerja Karyawan .....	196
F. Cara Mengukur Kinerja Karyawan.....	197
G. Bentuk Penghargaan Bagi Kinerja Karyawan.....	198
H. Rangkuman Materi .....	201
<b>BAB 12 HUBUNGAN KARYAWAN DAN TENAGA KERJA</b> .....	<b>205</b>
A. Pendahuluan.....	205
B. Pengertian Hubungan Karyawan atau Pekerja.....	206
C. Hak dan Kewajiban Karyawan/Pekerja.....	208
D. Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Karyawan/Tenaga Kerja.....	210
E. Pentingnya Serikat Pekerja Bagi Karyawan/Pekerja.....	211
F. Jenis-Jenis Karyawan atau Tenaga Kerja .....	213
G. Rangkuman Materi .....	214
<b>BAB 13 KESELAMATAN, KESEJAHTERAAN DAN KESEHATAN KARYAWAN</b> .....	<b>217</b>
A. Pendahuluan.....	217
B. Defenisi Keselamatan, Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan .....	218
C. Tujuan Pemberian Keselamatan, Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan .....	219
D. Indikator Keselamatan, Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan .....	221
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan, Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan .....	223
F. Upaya-Upaya Yang Mempengaruhi Keselamatan, Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan .....	224
G. Rangkuman Materi .....	226
<b>GLOSARIUM</b> .....	<b>231</b>
<b>PROFIL PENULIS</b> .....	<b>240</b>





# PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

---

**Jeni Irnawati, S.E., M.M.**  
**Universitas Pamulang**

## **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting di dalam perusahaan maupun organisasi karena sebagai penggerak dan menjadi aset sehingga harus dikembangkan karena SDM adalah faktor terpenting untuk perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengatur hubungan serta peranan dibutuhkan ilmu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pada bab ini akan dibahas secara lengkap mengenai sejarah perkembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM), pengertian dari manajemen sumber daya serta tujuan, fungsi dan proses tahapannya, berikut rincian pembahasan yang akan dipelajari :

1. Sejarah Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia;
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia;
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia;
4. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia;
5. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia;

# DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook Of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Philadelphia: Cambridge University Press.
- Cay, S., & Irnawati, J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pyridam FarmaTbk Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(1), 25-32.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi."* Yogyakarta: CV Budi Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua . Jakarta: Rajawali Pers
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service

## Link and Sites:

<https://kbbi.web.id>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Sejarah>



BAB  
2

## **STRATEGI SDM, PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERDASAR DATA DAN ANALISA SDM**

---

**Novi Satria Jatmiko, S.T., M.M.  
STIE Madani Balikpapan.**

### **A. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi atau perusahaan harus mempersiapkan diri dengan baik agar dapat mencapai visi dan misinya. Dalam pelaksanaannya tentu tidak mudah, akan banyak sekali hambatan dan tantangannya. Oleh karena itu, diperlukan persiapan yang baik dan strategi yang tepat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Strategi sebuah perusahaan dapat dikelompokkan secara lebih khusus lagi sesuai dengan bidangnya, di mana salah satunya adalah strategi di dalam penanganan Sumber Daya Manusia (SDM). Strategi SDM ini tentunya dilakukan secara menyeluruh yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, seperti identifikasi kebutuhan SDM, persiapan perekrutan, penempatan tugas kerja, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain. Untuk itu, diperlukan strategi yang tepat oleh perusahaan terutama oleh manajemen dalam mengambil keputusan terhadap strategi yang akan digunakan. Pengambilan keputusan yang dilakukan dapat menggunakan

## DAFTAR PUSTAKA

- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Papas Sinar Sinanti
- Hasanah, N. (2013). Diakses pada Juli 29, 2021, dari <https://nurindo.files.wordpress.com/2013/03/perencanaan-sdm-sebagai-proses-pengambilan-keputusan.pdf>



# MANAJEMEN DATA DAN SISTEM INFORMASI SDM

---

**Bagus Dwi Cahyono, SST, M.Pd**  
**Universitas Sultan Ageng Tirtayasa**

## **A. PENDAHULUAN**

Pada zaman sekarang ini, semua sudah serba modern sehingga semua kegiatan dituntut untuk serba cepat, seperti pengolahan data dan yang lain yang sulit untuk dikerjakan secara manual. Dan untuk memudahkan itu semua maka diciptakanlah komputer. Komputer berasal dari bahasa Yunani, "Computare" yang artinya menghitung. Komputer memang memudahkan kita untuk mengolah data yang didasarkan pada operasi matematika seperti operasi logika.

Meskipun komputer merupakan buatan manusia, namun alat ini sangat membantu pekerjaan manusia dalam pengolahan data karena mempunyai tiga keunggulan, yaitu pada bidang kecepatan, ketepatan, dan keandalan. Ternyata komputer saja tidak cukup untuk membantu manusia dalam memasukkan data (data entry), mengedit data, transformasi data, analisis data yang dibutuhkan dalam penelitian, dan permasalahan dalam membuat dan mendistribusikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dalam suatu organisasi, agar tetap eksis dan

# DAFTAR PUSTAKA

Cornelius, Nelarine. 2005: 253-5. Information Technology in support of HRM.

[http://id.wikipedia.org/wiki/Sistem\\_manajemen\\_sumber\\_daya\\_manusia](http://id.wikipedia.org/wiki/Sistem_manajemen_sumber_daya_manusia)

<http://vellyajah.blogspot.com/2008/09/sistem-informasi-sumber-dayamanusia.html>

<http://www.scribd.com/doc/7260344/kuliah-11>.

<http://yodisetyawan.wordpress.com/2008/05/02/sistem-informasi-sumber-dayamanusia.html>

Jogiyanto. Sistem Teknologi Informasi. Andi: Yogyakarta.

Mathis, Robert L dan Jackson John. H, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta

Mcleod, Jr. Raymond, 2002, Sistem Informasi Manajemen, Edisi Ketujuh, PT. Prehalindo: Jakarta

Miner, John B dan Crane Donald P, Human Resources Management. The Strategic Perspective, Harper Collins: New York

Monday, R. Wayne. Noe Robert M, 1999, Human Resources Management, Sixth Edition Prentice – Hall Inc.

Raymond Mc Leod,Jr. Sistem Informasi Manajemen. PT Prenhallindo: Jakarta



# ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM PENGELOLAAN SDM

---

**Miftah Idris, S.Hi., M.H**

**Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai**

## **A. PENDAHULUAN**

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di samping itu, pembangunan ketenagakerjaan tidaklah focus hanya pada hubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, melainkan juga bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan. Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) dinyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak-hak bagi tenaga kerja meliputi hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) yang meliputi hak sosial ekonomi, serta hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar,M.(2015).Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. Universitas Diponegoro (online: <http://eprints.undip.ac.id>)
- Agus,Dede.(2012). Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO. Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten.
- Iroth,Delia Amanda.(2017). Aspek Hukum Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Undang-Undang NO. 13.Artikel Lex Crimen Vol.VI No.2
- Irfan.(2016).Masalah Ketenagakerjaan
- Jehani,Libertus.(2006). Hak-Hak Pekerja Bila di PHK. Tangerang: Visi Media
- Noval,Sayid Mohammad.(2017). *Hukum Ketenagakerjaan*.Bandung: PT. Refik
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis kementrian ketenagakerjaan Tahun 2015-2019
- Purbacaraka,Purnadi., & Soekanto, Soerjono.(1993).*Perihal Kaidah Hukum*.Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 Pasal 4 tentang pembangunan ketenagakerjaan
- Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2)
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 1 tentang ketenagakerjaa
- Wijayanti,A.(2009).*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.Bandung: Sinar Grafika





# **ANALISIS DAN DESAIN KERJA (WORK DESIGN)**

---

**Annisa Ishmat Asir  
Universitas Hasanuddin**

## **A. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan akan melaksanakan beberapa program kerja, yang di mana program tersebut diharapkan terarah sehingga akan berdaya guna untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Agar suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia dapat berfungsi sebagaimana mestinya dapat membantu satuan kerja lainnya dalam organisasi, satuan kerja tersebut wajib mengetahui secara pasti semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi / perusahaan yang bersangkutan. Ketercapaian hasil seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Salah satu faktor

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid Satu, Cetakan Ketiga, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Raja Garafindo Persada, Jakarta.
- Kurnia, N. 2018. *PENGARUH DESAIN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SUBANG* (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. 2021. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Mondy, W.R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... & Purba, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Soedarso, S. W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.



## PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA

---

**Merlien Irene Matitaputty, S.H., M.H.**  
**Fakultas Hukum Universitas Pattimura Ambon**

### **A. PENDAHULUAN**

Perencanaan selalu ditemukan dalam tatanan kehidupan sehari-hari, karena seseorang yang tidak merencanakan segala sesuatu yang akan dibuatnya dianggap tidak sistematis. Setiap orang yang menyusun rencana berarti menetapkan sejumlah langkah ke depan dalam pikirannya yang harus diwujudkan agar menuju ke arah suatu hasil tertentu.

Selain itu perencanaan dapat diartikan sebagai penentuan tindakan untuk waktu yang akan datang dan jika perencanaan itu kita perlukan lebih metodis, maka kita dapat menguraikannya dengan pengorganisasian kegiatan-kegiatan yang akan datang pada waktunya. Jadi perencanaan bukan hanya memandang ke depan tetapi juga terjun pada momentumnya dan bila perlu ikut menangani proses perencanaan tersebut sampai selesai.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, dan *Training and Development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allison, G.T. 1987. 'Public & Private Management' dalam buku Shafritz J dan Hyde AC. Classics of Public Administration. Pacific Grove CA Brooks/Cole Publishing Co.
- Buchari Zainun. 1987. Organisasi Dan Manajemen. Balai Aksara. Jakarta.
- Inu Kencana Syafii. 1998. Manajemen Pemerintahan. Pertja. Jakarta.
- Komaruddin. 1994. Ensiklopedia Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu Hasibuan. 1987. Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah. Haji Masagung. Jakarta.
- Nursanti, T. Desy. 2002. Strategi Teintegrasi Dalam Perencanaan SDM , dalam Usmara, A (ed), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- P. Sondang. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Prajudi Atmosudirjo. 1982. Administrasi dan Manajemen Umum. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sahala P. Sinurat. 2008. Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi. Erlangga. Jakarta.
- Sarwoto. 1987. Dasar-Dasar Organisasi Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Perencanaan+dan+perekrutan+tenaga+kerja+internetberitaku.perencanaan-sumber-daya-manusia.html>



## **PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR**

---

**Dr. Drs. MUKHTADI, MM.**  
**Universitas Pertahanan**

### **A. PENDAHULUAN**

Pelatihan dan Pengembangan Karir adalah salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia. Manajer HRM (Human Resource Managemen) harus mampu menyiapkan SDM (Sumber Daya Manusia) unggul yang siap melaksanakan tugas secara professional sesuai bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang akan diembannya. Taylor dalam *Management thought* mengemukakan; tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Hal ini agar tenaga kerja siap melaksanakan kinerjanya secara efisien, efektif, produktif dan terhindar dari kesalah kinerja.

Pelatihan dan Pengembangan karier hal yang lazim dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM, terutama untuk yang masih *fresh graduate*, atau yang baru bergabung dalam dunia kerja. Bahkan lulusan terbaik dari perguruan tinggi terkemuka di dalam dan luar negeri pun, untuk memasuki dunia kerja tetap ada pelatihan. Pertanyaan mendasar apakah tidak cukup ilmu yang di dapat di bangku kuliah, kenapa perlu adanya pelatihan. Atas dasar itu apakah tidak sebaiknya di sinergikan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja.

# DAFTAR PUSTAKA

- Alston, W. P. (1999). Back to the theory of appearing. *Philosophical Perspectives*, 13(Oct), 181–203.
- Alwi, Drs. Syafaruddin . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1BPPE: Yogyakarta
- Dessiler, Gary . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jilid 1PT. Indeks: Jakarta
- Gomes, Faustiono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II* Andi: Yogyakarta
- Baskara, I Gde Kajeng. 2013. Perkembangan Pemikiran Manajemen Dari Gerakan Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern . *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, Agustus 2013
- Dalimunthe, R. F., & SE, M. (2003). *Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen*. *Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen*.
- De.Cenzo,David A., Stephen P. Robbins. *Human Resource Management, Concept and Practices*, Jhon Wiley and Sons, Inc., Fourth edition, USA, 1994.
- Flippo, Edwin. B, *Personnel Management*, Mc Graw-Hill, Inc, Sixth edition, 1984.
- Gibson, James 1., James H. Donelly, Jhon M. Ivancevich, *Management*, edisi kesembilan, Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, S.P Malayu Drs, 1994."Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan keenam, Jakarta : CV.Haji Masagung.
- Harsono, M. (2017). Evolusi Pemikiran Manajemen Strategik Sebelum Era 2000-An. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-14.
- Handoko, T. Hani . 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 BPPE: Yogyakarta Hasibuan . 2002. *Konsep – Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Refika Aditama: Bandung
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Edisi 10 Jagakarsa: Jakarta Selatan

- Sastradipoera, Komaruddin. 2006. Pelatihan dan Pengembangan . Kappa Sigma: Bandung
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2 STIE, YKPN: Yogyakarta
- Sofo, Francesco. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia Airlangga University Press: Surabaya
- Teguh Sulistiyani, Ambar dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2 Graha Ilmu: Yogyakarta
- Taylor, F.W., 1911, Principles of Scientific Management, Harper and Brothers, New York, USA. Urwick, L.F., 1943, The Elements of Administration, Harper & Row, New York, NY.
- Waskito, Jati.2017. Evolusi Pemikiran Manajemen Strategik Sebelum Era 2000-An . Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Volume 2, Nomor 1, Juni 2017
- Wibisono, E. (2010). Balanced Scorecard, Malcolm Baldrige National Quality Award & Performance Prism: Tinjauan Evolusi Dua Dekade Sistem Pengukuran Kinerja
- Wren, Daniel dan Bedeian, Arthur, 2009, The Evolution of Management Thought, ed. 6, John Wiley & Sons, USA.
- Zainal, dkk. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3 . Rajawali pers 2014 : Jakarta
- <https://inet.detik.com/cyberlife/d-4506835/melamar-kerja-di-google-tak-perlu-ijazah-universitas>
- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5588579/diterpa-badai-industri-ritel-berguguran-ini-3-faktanya>
- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200714212942-8-172729/link-and-match-dunia-pendidikan-dengan-dunia-kerja>
- <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/kolaborasi-dunia-pendidikan-tinggi-dunia-usaha-dan-industri-untuk-menciptakan-masa-depan-bersama/>



## MANAJEMEN KINERJA

---

**Dr. Irwanto, S.Pd.T., M.Pd., M.T., M.M., M.A.**  
**Universitas Sultan Ageng Tirtayasa**

### **A. PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan pasar global yang terus berjalan saat ini begitu pesat, kondisi ini memberikan peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan manufaktur logam untuk dapat bertahan dalam menjalankan usahanya. Dalam persaingan yang semakin ketat diperlukan suatu pengelolaan perusahaan dengan cara yang baik menuju daya saing perusahaan yang handal. Keberhasilan manajemen dalam menentukan arah dan tujuan strategis perusahaan sangat mempengaruhi perusahaan (Utomo dkk, 2020). Dewasa ini, sebagian organisasi berkeinginan untuk mengukur hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan atau kinerja yang dapat dijadikan alat pendorong dalam memacu motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan upaya tersebut, pegawai diharapkan selain meningkatkan produktivitasnya juga dapat menghasilkan rasa memiliki dan loyal kepada organisasi.

Pembahasan materi ini meliputi teori dan konsep manajemen kinerja. Anda diharapkan memperoleh gambaran mengenai pengertian manajemen kinerja dan tujuan serta manfaat penilaian kinerja dan



# DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. 2012. *Performance Management*, Edinburgh, UK: Edinburgh Business School Heriot-Watt University
- Amstrong, Michael. 2009. *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Baron, A. 2005. *Managing performance: performance management in action*. CIPD Publishing.
- Bacal, Robert. 1998. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta.
- Baird, Lloyd, 1986, *Management and Organizational Behavior Series*, Wiley Series in Management.
- Baird, Lloyd. 1986. *Management and Organizational Behavior Series*, Wiley Series in Management.
- Davenport, T.H, Prusak, L. 2000. *Working Knowledge: How Organization Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resource Management*. 5<sup>th</sup> Edition. Pear-son Prentice-Hall, Inc., Florida.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*. 7<sup>th</sup> Edition. Pear-son Prentice-Hall, Inc., Florida.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*. 10<sup>th</sup> Edition. Pear-son Prentice-Hall, Inc., Florida.
- Eddy Soeryanto Soegoto. 2021. Penerapan Manajemen Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, bidang Humaniora, Vol.6, No. 2. Hal. 131-142.
- Ellanda Dania Wardhani. 2011. Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja di Bank Jateng Pati. Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana.

- Hasibuan, H.M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Irham Fahmi. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung ALFABETA.
- Ittner, C.D, Larcker, D.F. and Randall, T. 2003, *Performance Implications of Strategic Performance Measurement in Financial Service Firm, Accounting Organization, and Society, 28 th edition*. Prentice Hall.
- Lebas, M., & Euske, K.A. 2004. A Conceptual and Operational Delineation of Performance. in Neely, A (Eds.) *Business performance measurement*. pp.65-79
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. International Student Edition. South-Western, a division of Thomson Learning, Thomson Learning is a trademark used herein under license, In Singapore.
- Nasrullah Nursam. 2017. Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. Vol.2, No.2 Oktober 2017, Hal 167 – 175. ISSN : 2548 – 4052.
- Neely, A. 2014. The performance measurement revolution: why now and what next? *International Journal of Operations & Production Management*, 19 (2), 205-228.
- Nining Yuningsih. 2017. Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai di Instansi pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 19 No. 2 Agustus 2017. Hal. 141-154.
- Rinaldo. 2020. Manajemen Kinerja. Pelatihan Kepemimpinan Administrasi Angkatan 1. Badan Pusat Statistik. Republik Indonesia.
- Saefullah, U. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Utomo, dkk. 2020. Analisis Implementasi Model Manajemen Kinerja Karyawan Pada Industri Steel Casting (Studi Kasus PT. MB Indonesia). *Journal Industrial Servicess* Vol. 5 No. 2 Maret 2020. Hal. 213-219.
- Wibowo. 2006. Manajemen Kinerja, edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja, edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.



BAB  
9

## MENGELOLA PEMBAGIAN DAN RETENSI KARYAWAN

---

**Jeni Andriani, S.S., S.E., M.M.**  
**Universitas Pamulang**

### **A. PENDAHULUAN**

Retensi karyawan mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawannya . Banyak yang menganggap retensi karyawan terkait dengan upaya yang dilakukan pengusaha untuk mempertahankan karyawan dalam angkatan kerja mereka. Dalam pengertian ini, retensi menjadi strategi daripada hasil.

Sebuah perbedaan harus ditarik antara karyawan berkinerja rendah dan berkinerja terbaik, dan upaya untuk mempertahankan karyawan harus ditargetkan pada karyawan yang berharga dan berkontribusi. Perputaran karyawan adalah gejala dari masalah yang lebih dalam yang belum terselesaikan, yang mungkin termasuk moral karyawan yang rendah tidak adanya jalur karir yang jelas, kurangnya pengakuan , hubungan karyawan-manajer yang buruk atau banyak masalah lainnya. Kurangnya kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi juga dapat menyebabkan seorang karyawan menarik diri dan mulai mencari peluang lain. Gaji tidak selalu memainkan peran besar dalam mendorong pergantian seperti yang biasanya diyakini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adzka,S.A, Perdhana,M.S. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan.Diponegoro Journal of Management. Vol 6 No 4, - 922-928
- Cascio, WF. (2006). Mengelola Sumber Daya Manusia, Produktivitas, Kualitas Kehidupan kerja Keuntungan (edisi k2-&) Burr Ridge, IL: Irwin/McGraw-Hill. Mitchell, TR, Holtom, BC, & Lee, TW 2001.
- Ekhsan, M., Sudiro, A., Mugiono, M., & Hussein, A. S. (2021). Exploring the Relationship between Employer Branding and Talent Management to Employee Retention: Literature Review.  
<https://howtoimproveemployeeetention.wordpress.com/>, diakses tanggal 25 Agustus 2021
- Putra,I.B.G.S, Rahyuda,A.G. (2016) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. E-jurnal Manajemen. Vol 5 No 2
- Setiawan, I., &Ekhsan, M. (2021). Peran Mediasi Kepercayaan pada PengaruhKepemimpinanMelayaniTerhadap Kinerja Karyawan PT Nesinak. *Jesya (JurnalEkonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 256-266.
- Suwaji,R, Sabella,R.I. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood Acs Kota Surabaya. Jurnal Mitra Manajemen. Vol 3 No 10

A square graphic with a grey background and 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

## MENGEMBANGKAN STRUKTUR PEMBAYARAN

---

**Nurdinni Tilova, S.Pd., M.M**  
**Universitas Pamulang**

### **A. PENDAHULUAN**

Pada bab ini disampaikan materi tentang struktur pembayaran serta pengembangannya. Struktur pembayaran merupakan rancangan yang dibuat sebagai klasifikasi dan tahapan atau urutan dalam pemberian gaji karyawan sesuai dengan ruang golongan atau klasifikasi yang disesuaikan dengan kualifikasi karyawan. Pengembangan struktur pembayaran pada bab ini memfokuskan pada pembayaran berbasis tim, pembayaran berbasis keterampilan, dan pembayaran berbasis kompetensi.

Dengan mempelajari struktur pembayaran ini maka mahasiswa diharapkan dapat menyusun ruang golongan sesuai dengan kualifikasi karyawan dan jenis jabatan yang dilaksanakan. Setelah mempelajari materi struktur pembayaran ini Mahasiswa mampu menyusun Struktur Pembayaran berbasis tim, keterampilan dan kompetensi yang dapat diterapkan di organisasi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong M (2000) *Rewarding Teams*, Chartered Institute of Personnel and Development, London
- Armstrong M, Ryden O (1996) *The IPD Guide on Team Reward*, Institute of Personnel and Development, London
- Brown D, Armstrong M (1999), *Paying for Contribution*, Kogan Page, London
- Bullock R J, Lawler E E (1980), 'Incentives and Gain-sharing: Stimuli for Productivity', in Hogan J D (ed.), *Dimensions of Productivity Research*, American Productivity Center, Houston
- Cross M (1994), 'Competence based Approaches to Pay', paper to IPD National Conference, Harrogate
- Hequet M (1990), 'Paying for Knowledge in "Paper Factories"', *Training*, Vol. 27(9), September
- Homan G (2000), 'Skills- and Competency-based Pay', in Thorpe and Homan, *Strategic Reward Systems*, Prentice Hall, London, pp. 287-301
- Incomes data Services (2001), *Incentive Bonus Schemes*, IDS Study 705, March
- Jenkins G D, Ledford G, Gupta N, Doty D H (1992), *Skills-based Pay: Practices, Payoffs, Pitfalls and Prescriptions*, American Compensation Association, Phoenix AZ
- Milkovich G, Newman J (1996), *Compensation*, 5th edition, Irwin, USA
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Lawler E E (1992), foreword to Schuster JR and Zingheim P, *New Pay: linking employee and organisational performance*, Lexington Books, New York
- Prasetyo, A., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1).
- Schuster JR and Zingheim P (1992), *New Pay: linking employee and organisational performance*, Lexington Books, New York

Suff P (2001), 'The New Reward Agenda', *IRS Management Review*, 22,  
July  
Katzenbach J, Smith D (1992), 'Why Teams Matter', *The McKinsey  
Quarterly*, No. 3  
Katzenbach J, Smith D (1993), *The Magic of Teams*, HBS Press, Boston





## REWARDING PERFORMANCE

---

**Daniel J I Kairupan, S.AB., MBA**  
**STIE YKPN Yogyakarta**

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari dunia bisnis saat ini. Bagi setiap perusahaan untuk mencapai strategi perusahaannya, penting untuk memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan berkomitmen dalam perusahaan. Oleh karena itu menjaga kepuasan karyawan adalah suatu keharusan bagi setiap organisasi. Jika tidak, mereka mungkin meninggalkan perusahaan karena masih banyak peluang kerja di dunia bisnis modern ini.

Kegiatan penghargaan dan pengakuan yang bersifat transparan bekerja untuk membangun kepercayaan dengan karyawan akan sangat dihargai dalam proses pemberian penghargaan pada proses kinerja karyawan. Jika kriteria penghargaan atau proses pengakuan dirahasiakan, maka akan muncul kecurigaan bagi karyawan dan tentu akan memberikan risiko yang cukup besar bagi proses kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pemberian penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan lainnya. Strategi ini sangat baik bagi perusahaan dan individu. Berguna bagi perusahaan jika mengingat bahwa karyawan adalah *intangible resource* yang sangat berguna bagi kemajuan perusahaan. Sementara bagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mendis, M.V.S. 2017. The Impact of Reward System on Employee Turnover Intention: A Study on Logistic Industry of Sri Lanka. International Journal of Scientific and Technology Research Vol. 6, Issue 09.
- Purnadi, Pungki. 2019. Talent Management. Jakarta. Pungki Purnadi Associate.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE.

BAB  
12

## HUBUNGAN KARYAWAN DAN TENAGA KERJA

---

**Ir. Muhammad Jamil, M.MA**  
**Universitas Samudra**

### **A. PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi bisnis kehadiran karyawan dan tenaga kerja di dalam perusahaan merupakan hal yang mutlak dilakukan, karena tanpa kehadiran karyawan dan tenaga kerja tentu perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik dan lancar dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah orang yang bekerja pada perusahaan atau lembaga dan kepadanya diberikan gaji atau uang. Keraf (1998), mengemukakan karyawan adalah orang-orang yang mempunyai kemampuan profesional dan sangat sulit untuk digantikan, karena mengganti seorang tenaga profesional akan sangat merugikan perusahaan, baik dari segi waktu, finansial maupun energy. Selanjutnya karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009).

Sedangkan tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, dan sering disebut dengan pekerja atau pegawai. Hubungan dari pemberi kerja dengan

# DAFTAR PUSTAKA

- Hariyanti. 2010. Tinjauan Tentang Etika dan Kewajiban Karyawan dalam Perusahaan. *Jurnal STIE AUB Surakarta*, Vol 4, Nomor 20 (Agustus 2012).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hukumonline. 2009. 53 Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja. Jakarta: Visimedia Pustaka.
- Suyatno, A, et al. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Prinsip Dasar dan Aplikasi. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Ruslan, R. 2010. Manajemen Public Relations & Media Komunikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwarto, 2003. Hubungan Industrial dalam Praktek. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.
- SNRI, 2003. Undang-undang Repeblik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Presiden Republik Indonesia. Disahkan oleh Presiden Republik Indonesia di Jakarta pada tanggal 23 Maret 2003. Sekretaris Negara republic Indonesia.
- SNRI, 2000. Undang-undang Repeblik Indonesia No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Presiden Republik Indonesia. Disahkan oleh Presiden Republik Indonesia di Jakarta pada tanggal 4 Agustus 2000. Sekretaris Negara Republik Indonesia.
- Sonny. Keraf, A. 1998. Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya. Yogyakarta: Kanisius.

BAB  
13

## KESELAMATAN, KESEJAHTERAAN DAN KESEHATAN KARYAWAN

---

**Novita Maulidya Jalal, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
**Universitas Negeri Makassar**

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah asset hidup yang perlu diperhatikan dan dikembangkan karena memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi melalui pemeliharaan dan peningkatan sumber daya manusianya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien, antara lain berupa sistem keselamatan dan kesehatan kerja atau K3.

Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah Hak Asasi Manusia (HAM) yang harus selalu di gugah, diingatkan, serta di budidayakan di kalangan para pekerja. Perusahaan sangat perlu memahami dan melaksanakan K3 terutam dalam syarat-syarat kerja. Hal tersebut berkaitan dengan masalah perlindungan sumber daya manusia dari kecelakaan kerja untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan

# DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Personalia Cet.3*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE-UGM.
- Hasibuan M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hedianto, Mukzam, dan Iqbal. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 10 No. 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L dan J. H, Jackson, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat,
- Manullang. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Moenir, A. S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: gunung Agung
- Moenir, A.S. (1983). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Ke – 1. Gunung Agung. Jakarta.
- Mondy, Wayne R. & Robert M. Noe. (2005). *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Riwayati. (2014). Pengaruh Employee Engagement dan Workplace Wellbeing terhadap Turnover intention di kabupaten ABC & Rekan. Skripsi. Jakarta: Program Studi Manajemen PERBANAS
- Sumakmur. (1996). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press: Malang
- Sama'mur. (1986). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta

- Sunyoto, Danang.(2012).Penelitian Sumber Daya Manusia. cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS
- Soeprihanto, Jon. (2002). *Manajemen Personalia*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Suharto,E.(2008). Kebijakan Sosial Sebagai kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3).
- Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 tentang Kesehatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 2 angka 31 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

## **PROFIL PENULIS**



**Jeni Irnawati, S.E., M.M.**



Penulis lahir di Jakarta tanggal 20 Juni 1991. Telah menyelesaikan studi S1 dan S2 di Universitas Pamulang tahun 2015 dan 2017. Mulai mengajar tahun 2018 di Universitas Pamulang pada homebase manajemen dengan mata kuliah yang diampu Perpajakan 1, 2 dan Manajemen Keuangan. Saat ini aktif sebagai pelatih skema portofolio kredit di LSP Unpam dan sebagai dosen pengembang prodi di bidang Kemahasiswaan dan Kealumnian. Penerima dana hibah Dikti pada penelitian dosen pemula (PDP) di tahun 2019. Aktif menulis artikel seperti bunga rampai, jurnal, bookchapter dengan judul “Perpajakan” serta Buku dengan judul “Nilai Perusahaan dan Kebijakan Deviden Pada Perusahaan Construction and Engineering”. Penulis juga pernah bekerja di Bank Danamon sebagai supervisor dan Quality Assurance pada tahun 2013-2016.

**Novi Satria Jatmiko, S.T., M.M.**



Penulis mengambil 2 (dua) kuliah jurusan Teknik di Yogyakarta, yaitu S1 Teknik Sipil Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (lulus tahun 2004) dan S1 Teknik Elektro Universitas Gadjah Mada (lulus tahun 2005). Selepas kuliah kemudian bekerja sebagai Engineer di PT. Bukaka Teknik Utama, Cileungsi, Bogor selama 2 (dua) tahun, sebelum akhirnya pindah bekerja sebagai Asisten Pengadaan Barang dan Jasa di Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur pada tahun 2007. Setahun bekerja, Penulis kemudian melanjutkan kuliah S2 di Magister Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda, lulus tahun 2010 dengan predikat Cumlaude dan sebagai salah satu lulusan terbaik di sana. Selama bekerja dan menapaki karir di dunia perbankan selama 11 tahun, penulis telah berganti-ganti jabatan hingga terakhir menjabat sebagai Kepala Kantor Cabang Pembantu sebelum memutuskan untuk mengundurkan diri pada tahun 2018. Penulis kemudian menjadi Dosen di STIE MADANI Balikpapan, Universitas Terbuka dan LP3I Balikpapan.

### **Bagus Dwi Cahyono, S.S.T., M.Pd**



Penulis merupakan seorang kelahiran Madura tahun 1990. Anak yang lahir dari rahim seorang ibu dan ayah yang hebat. Almarhumah ibunya bernama Siti Farida, S.Pd dan Ayahnya bernama Suprpto, S.Pd. Penulis mempunyai seorang adik perempuan bernama Indah Fuji Lestari. Penulis telah menyelesaikan studinya di Program Studi Elektronika Instrumentasi Nuklir STTN

BATAN Yogyakarta, dan S2 di Pasca Sarjana UNESA Jurusan Pendidikan Teknologi Kejuruan. Aktivitasnya sekarang sedang mengajar di Fakultas Pendidikan Vokasional Teknik Elektro di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Menjadi dosen merupakan sebuah cita-cita yang telah diijabah oleh Allah SWT sehingga menjadi sebuah kenyataan. Motivasi menjadi manusia yang bermanfaat. Alhamdulillah bisa menerbitkan buku pertamanya. Semoga bermanfaat. Penulis sedang memperjuangkan salah satu mimpinya untuk membahagiakan orang tua beserta menikahi tunangannya yang bernama Elok Ramadhany Putri.

Wassalamu'alaikum wr wb

### **Miftah Idris, S.Hi., M.H**



Penulis lahir di Palopo, 13 Mei 1986. Penulis menyelesaikan studi sekolah dasar di SD 234 Temmalebba Palopo, kemudian MTs dan MA di Ponpes Modern IMMIM Makassar, selanjutnya, sarjana di jurusan al-Ahwal al-Syakhsiyyah (S.H.I) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di tahun 2004-2008. Kemudian menyelesaikan studi Pascasarjana Magister Ilmu Hukum

(M.H.) di Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar pada tahun 2008-2010. Penulis berprofesi sebagai Dosen dan Lawyer aktif. Selain itu sebagai konsultan hukum dan penulis buku serta bebera jurnal di bidang ilmu hukum. [miftahidris86@gmail.com](mailto:miftahidris86@gmail.com)

### **Annisa Ishmat Asir**



Penulis lahir di Watampone, 10 April 2001. Saat ini penulis tengah menempuh pendidikan program sarjana di salah satu Perguruan Tinggi Negeri Makassar, yaitu Universitas Hasanuddin, khususnya pada program studi Agribusiness. Selain kuliah, pada tahun 2019-2020, penulis merupakan salah satu Tim Inspirator Lulus PTN yang berkontribusi dalam mengedukasi para calon mahasiswa(i) di Indonesia. Selain itu, dalam mengisi kesehariannya penulis bergabung dalam berbagai program kemanusiaan dan bakti sosial yaitu pada komunitas Earth Hour Makassar. Penulis juga merupakan anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia PT. UNHAS dan termasuk ke dalam salah satu Pendidik Muda yang mengedukasi para siswa-siswi Sekolah Dasar hingga Menengah pada program Ayo Mengajar Indonesia dibawah naungan BAPPENAS. Minat penulis terhadap ilmu manajemen bertujuan untuk berkontribusi terhadap perbaikan kinerja dalam sebuah organisasi. Penulis berharap buku manajemen sumberdaya manusia ini merupakan langkah awal yang akan melahirkan berbagai karya-karya lainnya dalam bidang keilmuan khususnya manajemen, penulis juga berharap agar buku ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

### **Merlien Irene Matitaputty, S.H., M.H**



Penulis adalah dosen tetap pada Fakultas Hukum Universitas Pattimura Ambon sejak tahun 2002. Dan saat ini sementara menyelesaikan pendidikan S3 Ilmu Hukum di Universitas Pattimura. Lahir di Kota Ambon Propinsi Maluku pada 22 Januari 1970. Menikah dengan Agustinus Saija, S.E., Tahun 2004 dan di karunia seorang anak, Lidia Agnes Putri Saija yang lahir pada 13 Oktober 2009.

### **Dr. Drs. Mukhtadi, M.M.**



Penulis mengawali kariernya di dunia militer, namun karena kecintaannya terhadap Pendidikan maka aktif juga sebagai dosen tetap di Universitas Pertahanan, dan sebagai ketua umum Forum Komunikasi Dosen Brebes (FKDB), saat ini sedang merintis Cyber University, sesuai tekad penulis yang menginginkan Pendidikan dapat dirasakan dan dinikmati oleh semua lapisan dengan biaya terjangkau bahkan free sesuai amanat pembukaan UUD 1945. Penulis juga aktif mensosialisasikan dan memperjuangkan konsep DEMOKRASI NON PARTAI yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, agar demokrasi dapat dirasakan dan dinikmati oleh rakyat, jadi slogan dari rakyat oleh rakyat untuk rakyat benar-benar terbukti. Penulis juga sebagai Pemerhati Masalah Sosial terutama yang berkaitan dengan Generasi Milenial. Beberapa Penelitian dan penulisan buku juga sedang dikerjakan, saat ini sedang rajin menulis di beberapa jurnal, untuk membuktikan bahwa penulisan di jurnal terindeks Scopus tidak sesulit yang dibayangkan, silahkan kalau mau berkolaborasi, sesama dosen harus bersinergi saling menguatkan agar bisa sukses bersama, karena yang dimaksud sukses adalah apa bila kita telah berhasil membuat orang lain sukses. Motto Hidup: “Aku ingin hidup untuk selamanya dan bermanfaat bagi orang banyak”. Email: mukhtadi.harry@idu.ac.i

### **Dr. Irwanto, S.Pd.T., M.Pd., MT., MM., MA.**



Penulis lahir di Jambu (Sulawesi-Selatan), 10 Oktober 1983 merupakan Dosen bidang Pendidikan Vokasional Teknik Elektro, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA), Serang-Banten. Semua Pendidikan mulai dari program Sarjana, Magister dan Doktor di selesaikan di Universitas Negeri Yogyakarta Dengan Jurusan Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (PTK). Penyandang gelar Doktor dengan predikat Sangat Memuaskan merupakan Doktor ke 108 Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta dan merupakan Doktor ke 18 Program Studi Pendidikan Teknologi Kejuruan (PTK) Universitas Negeri Yogyakarta. Di luar itu, juga sebagai asisten pengajar Prof. Dr. Sugiyono, M.Pd. Untuk Mata Kuliah

Statistik Pendidikan, Manajemen Pendidikan, Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Metode Penelitian Pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Dalam kesibukannya itu, Irwanto masih aktif sebagai tenaga pengajar di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang-Banten, di program studi pendidikan vokasional teknik elektro pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang-Banten. Adapun mata kuliah yang diberikan adalah Matematika Teknik 1, Matematika Teknik 2, Elektronika Daya, Metodologi Penelitian Pendidikan Teknik Elektro, Telaah Kurikulum Pendidikan Kejuruan, Pengelolaan Pendidikan, Literasi ICT dan Media Pembelajaran, Pembinaan Kompetensi Pembelajaran, Mikrokontroler, Neuro Fuzzy, Praktik Elektronika Daya, Manajemen Pendidikan Kejuruan, Medan Elektromagnet, Struktur dan Organisasi Komputer, Kurikulum dan Pembelajaran, dan lain-lain. Juga, telah menulis puluhan artikel ilmiah dan ilmiah populer. Penulis pernah melakukan studi banding bidang vokasional antara lain, Malaysia, Singapura untuk menambah wawasan studi dalam bidang pendidikan vokasional teknik elektro (PVTE) tersebut, sehingga keahlian yang dimiliki adalah manajemen pendidikan kejuruan yang ditekuni sampai sekarang ini.

**Jeni Andriani, S.S., S.E., M.M.**



Penulis lahir di Jakarta, Oktober 1974. Saat ini penulis tercatat sebagai dosen tetap di Universitas Pamulang Tangerang Selatan, Prodi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, mengampu mata kuliah Kewirausahaan dan Manajemen SDM, juga sebagai Asesor Skema MSDM. Penulis berdomisili di Pondok Aren Tangerang Selatan. Selain itu penulis juga sebagai owner usaha kerajinan (craft) “Galeri Geulis”. “Belajar, Berusaha, Berdoa.

### **Nurdinni Tilova, S.Pd., M.M**



Penulis lahir di Jakarta tahun 1987. Terlibat aktif di dunia pendidikan sejak tahun 2011 sebagai guru SMP dan SMK. Saat ini penulis tercatat sebagai dosen aktif di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Program Studi Manajemen. Sebagai Ibu dari tiga orang putri Penulis terus berusaha mewujudkan mimpi untuk berkontribusi dalam dunia pendidikan. Kata-kata yang menjadi motivasi penulis dalam berkarya adalah sebagai berikut “Menulis adalah Pekerjaan Ruh, Tulisan Kita sedikit banyak menggambarkan Ruh kita yang tak terlihat pada fisik kita” (Farah Qonita,2020)

### **Daniel J I Kairupan, S.AB., MBA**



Penulis merupakan Dosen Manajemen STIE YKPN Yogyakarta. Ia menyelesaikan pendidikan sarjana nya di Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Setelah lulus, ia kemudian bekerja di industri broadcasting sebagai public communication yang kemudian melanjutkan karir nya sebagai salah satu karyawan bank di salah satu Bank milik pemerintah. Namun ia akhirnya lebih memilih melanjutkan pendidikannya ke jenjang magister di Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada dengan mengambil konsentrasi Manajemen Stratejik. Sebagai dosen, ia juga aktif menulis dengan membuat karya tulis baik berupa artikel penelitian atau melalui blog pribadi. Ia sangat menyukai artikel atau jurnal mengenai strategic management terutama dari sisi human capital management. Daniel juga telah berkolaborasi dalam penerbitan buku Kinerja Karyawan 3 dan Pengantar Manajemen dan Bisnis. Selain sebagai dosen, ia juga dikenal sebagai seorang praktisi public speaking sebagai presenter TV and pembawa berita di salah satu stasiun TV lokal.

## **Ir. Muhammad Jamil, M.MA**



Saat ini bekerja sebagai dosen/staf pengajar di Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Samudra. S-1 Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Samudra, (1993), S-2 Magister Manajemen Agribisnis Universitas Medan Area (2010). Penulis sudah aktif sebagai dosen di Fakultas Pertanian Universitas Samudra sejak tahun 1993, dengan Mata Kuliah Evaluasi Proyek, Perencanaan dan Pengembangan Wilayah, Politik dan Kebijakan Pertanian, MSDM dan Kewirausahaan. Bidang keahlian penulis adalah Agribisnis. Di saat Perguruan Tinggi Universitas Samudra berstatus PTS, penulis pernah menjadi anggota DPRK Langsa (Anggota Antar Waktu) Periode 2004-2009 dari Partai Bintang Reformasi (PBR). Disamping itu penulis sudah merampungkan beberapa buku dalam bentuk book chapter, diantaranya Buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi, Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer: Teori, Perspektif dan Aplikasi, Manajemen Keuangan Perusahaan: Prinsip dasar, Teori dan Aplikasi, HRM 4.0; Towards Optimization, Creativity and Agility, dan Manajemen Bisnis Kontemporer, yang kesemuanya di bawah penerbit Diandra Primamitra Media, Yogyakarta.

Email Penulis: [milcareca@gmail.com](mailto:milcareca@gmail.com)

## **Novita Maulidya Jalal, S.Psi., M.Psi., Psikolog**



Penulis lahir di Ujung Pandang, Sulawesi Selatan, 10 November 1987. Penulis menyelesaikan studi di SD Neg.Komp.IKIP I Makassar, SMP.Neg.03 Makassar, SMA.Neg.17 Makassar. Kemudian penulis lulus sebagai sarjana S1 di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan di Magister Psikologi Profesi UGM Yogyakarta. Saat ini, menjadi Dosen di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar (UNM). Selain itu, penulis juga aktif melakukan Praktek kerja Profesi Psikolog, serta memberikan layanan kepada masyarakat berupa Psikoedukasi dan Training. email: [novitamaulidya@yahoo.com](mailto:novitamaulidya@yahoo.com)

# MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM)

## Manusia, Data dan Analisis

Manusia merupakan sumber daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perekayasa, perancang bangunan dan pelaksana ataupun penyelenggara pembangunan dan atau pelaku pembangunan yang juga bisa disebut sebagai pengelolaan atau penataan dengan istilah lain di artikan sebagai manajemen. Manajemen sumber daya manusia atau disingkat menjadi MSDM, merupakan suatu pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain.

Buku ini merupakan pengembangan dari buku MSDM sebelumnya. Pengembangan Sumber Daya Manusia diartikan sebagai suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat atau karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan. Pengembangan SDM pada sebuah perusahaan akan dimulai dari proses onboarding, pengadaan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dengan kelas atau kursus dan seminar, penyediaan tool yang bisa membantu pekerjaan karyawan. Maka dari itu buku ini hadir dihadapan sidang pembaca sebagai bagian dari upaya diskusi sekaligus dalam rangka melengkapi khazanah keilmuan dibidang MSDM, sehingga buku ini sangat cocok untuk dijadikan bahan acuan bagi kalangan intelektual dilingkungan perguruan tinggi ataupun praktisi yang berkecimpung langsung dibidang MSDM.