

Tim Penulis:

Novia Ruth Silaen, Kurniasih Setyagustina, Luh Kartika Ningsih, Syamsuriansyah,
Anggri Puspita Sari, Rizal Bakti, Dewa Gede Satriawan, Alnisa Min Fadlillah, Rifa'atul Muftahah,
M Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Syech Idrus, Riana Dewi Kartika, Risa Ristiani

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Manusia, Data dan Analisis



MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Manusia, Data dan Analisis

Tim Penulis:

Novia Ruth Silaen, Kurniasih Setyagustina, Luh Kartika Ningsih, Syamsuriansyah,
Anggri Puspita Sari, Rizal Bakti, Dewa Gede Satriawan, Alnisa Min Fadlillah, Rifa'atul Muftahah,
M Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Syech Idrus, Riana Dewi Kartika, Risa Ristiani



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

**Novia Ruth Silaen, Kurniasih Setyagustina, Luh Kartika Ningsih, Syamsuriansyah,
Anggri Puspita Sari, Rizal Bakti, Dewa Gede Satriawan, Alnisa Min Fadlillah,
Rifa'atul Muftahah, M Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Syech Idrus,
Riana Dewi Kartika, Risa Ristiani**

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Atep Jejen

Editor:

Aas Masruroh

ISBN:

978-623-6457-73-3

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

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 (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

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	1
C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	3
D. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
E. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
F. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
G. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
H. Rangkuman Materi	14
BAB 2 MANAJEMEN DATA DAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA	17
A. Pendahuluan.....	17
B. Data Sumber Daya Manusia	18
C. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	22
D. Manajemen Data dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia..	23
E. Rangkuman Materi	27
BAB 3 ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM PENGELOLAAN SDM	31
A. Pendahuluan.....	31
B. Jenis Gig Economy	33
C. Sisi Lain Gig Economy	34
D. Proteksi sebagai Tindakan Preventif	35
E. Rangkuman Materi	51
BAB 4 ANALISIS DAN DESAIN KERJA (<i>WORK DESIGN</i>)	55
A. Pendahuluan.....	55
B. Metode Analisis dan Desain Pekerjaan	60
C. Manfaat dari Analisis Pekerjaan	62
D. Tantangan Internal dan Eksternal terhadap Analisis dan Desain Pekerjaan.....	64

E. Pedoman dalam Desain Pekerjaan	65
F. Pertimbangan dalam Menyusun Desain Pekerjaan	65
G. Manfaat Desain Pekerjaan	66
H. Rangkuman Materi	67
BAB 5 PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA	69
A. Pendahuluan.....	69
B. Pengertian Perencanaan SDM.....	70
C. Tujuan dan Manfaat Perencanaan SDM.....	71
D. Sistem dan Peramalan Perencanaan SDM	73
E. Tantangan Perencanaan SDM	74
F. Kendala-kendala Perencanaan SDM.....	75
G. Langkah-langkah Perencanaan SDM	76
H. Pengertian Rekrutmen	77
I. Tujuan Rekrutmen	78
J. Proses Rekrutmen	79
K. Kendala-kendala dalam Perekrutan	84
L. Rangkuman Materi	86
BAB 6 PROSES DAN PROSEDUR SELEKSI	89
A. Pendahuluan.....	89
B. Perencanaan dan Penempatan	92
C. Rekrutmen	94
D. Seleksi	96
E. Penempatan Sumber Daya Manusia	103
F. Rangkuman Materi	105
BAB 7 PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN KARIR	109
A. Pendahuluan.....	109
B. Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	110
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	115
D. Karir	122
E. Rangkuman Materi	126
BAB 8 MANAJEMEN KINERJA	129
A. Pendahuluan.....	129
B. Tujuan Manajemen Kerja	130
C. Manfaat Manajemen Kinerja.....	131
D. Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Kinerja	132

E. Model Manajemen Kinerja	135
F. Kriteria Keberhasilan	137
G. Tantangan Manajemen Kinerja	138
H. Rangkuman Materi	139
BAB 9 MENGELOLA PEMBAGIAN DAN RETENSI KARYAWAN.....	141
A. Pendahuluan.....	141
B. Pembagian Kerja.....	142
C. Retensi Karyawan	145
D. Rangkuman Materi	154
BAB 10 REWARDING PERFORMANCE.....	157
A. Pendahuluan.....	157
B. Konsep Kinerja.....	158
C. Pengukuran Kinerja	165
D. Rangkuman Materi	171
BAB 11 HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN TENAGA KERJA	175
A. Pendahuluan.....	175
B. Kompetensi Dasar (Tujuan Instruksional Khusus)	176
C. Konsep atau Pengertian Hubungan Industrial.....	177
D. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	183
E. Rangkuman Materi	197
BAB 12 TEKNOLOGI MANAJEMEN	205
A. Pendahuluan.....	205
B. Pengertian Keselamatan, Kesejahteraan dan Keselamatan Karyawan (K3).....	206
C. Penerapan K3 Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19.....	216
D. Rangkuman Materi	218
BAB 13 MANAJEMEN SDM INTERNASIONAL	221
A. Pendahuluan.....	221
B. Personel Organisasi	226
C. Mengelola Staf Internasional	228
D. Profil Manajer Internasional.....	238
E. Proses Desain Ulang Kebijakan Staf Internasional	241
F. Rangkuman Materi	246
GLOSARIUM	250
PROFIL PENULIS	260



PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Novia Ruth Silaen, S.E., M.M.
Universitas Darma Agung Medan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu kita akan membahas pengertian dari beberapa ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia ini.

B. PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Di dalam manajemen ini terdapat unsur-unsur

DAFTAR PUSTAKA

- Barnard, Chester. I. 1978. The Fuction Of The Executive, Edisi ke 50. Harvard University Press. Cambridge Massachusetts*
- Flippo, Edwin P. 1984. Personal Management, Sixth Edition, New York : Mc. Graw-Hill Book Company*
- Hasibuan, Malayu. S.P. 1989. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : CV Haji Masagung*
- Jucius, Michael J. 1991. Personnel Management. Illinois : Richard D Iswin Ich.*
- Miner, John B : Mary Green Miner. 1973. Personnel and Industrial Relation (A Management Approach) 2th Edition. New York. The Macmillan Company*
- Mondy, RW. Noe, SR. Premeaux. 2002. Human Resources Management. Edisi 8. New Jersey. Prentice Hall.*
- Schuler RS, Dowling PJ, Smart JP, Huber VL. 1992. Human Resources Management in Australia. 2nd ed. Sydney : Harper Educational Publisher*
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Jakarta. Mandar Maju*
- Sikula, Andrew F. 1981. Personnel Administration and Human Resources Management. New York: A. Wiley Trans Edition, by John Wilet & Sons Inc.*
- Yoder, Dale. 1981. Personnel Management and Industrial Relation, Sixth Edition. New Dwlhi : Prentice Hall of India.*



MANAJEMEN DATA DAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Kurniasih Setyagustina, S.E., M.S.Ak.
STAI Syekh Maulana Qori Bangko

A. PENDAHULUAN

Manajemen data dan sistem informasi sumber daya manusia (SDM) pada masa kini digunakan di berbagai perusahaan jasa, dagang dan industri. Tidak hanya perusahaan yang berorientasi laba, perusahaan nirlaba seperti yayasan, instansi pemerintah maupun sekolah juga mulai menerapkan manajemen data dan sistem informasi sumber daya manusia. Data adalah kumpulan kalimat dan/atau angka-angka yang berisi informasi yang dapat bermanfaat bagi penggunanya. Data bermanfaat bagi pengguna dengan berbagai manfaat dan fungsinya. Data akan dianalisis oleh pengguna agar dapat dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan.

Data sumber daya manusia adalah seluruh informasi yang berisi keterangan mengenai sumber daya manusia yang terdapat di suatu entitas. Pengelolaan data sumber daya manusia harus menerapkan manajemen yang baik dalam pengelolaan datanya agar tidak terjadi kesalahan. Keakuratan data harus terjamin kebenarannya karena hal ini akan

TUGAS DAN EVALUASI

Kerjakan soal-soal berikut ini dengan tepat!

1. Apa manfaat data Sumber Daya Manusia?
2. Apakah manfaat sistem informasi Sumber Daya Manusia ?
3. Apa yang akan terjadi jika suatu perusahaan tidak menerapkan manajemen data dan sistem informasi Sumber Daya Manusia?
4. Apakah keuntungan tersedianya data Sumber Daya Manusia yang lengkap bagi pihak internal?
5. Apakah keuntungan tersedianya data Sumber Daya Manusia yang lengkap bagi pihak eksternal?

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningtyas, V. W. (2003). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Dan Kota Di Propinsi Jawa Tengah (Tahun 1998-2001)*. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Enigma. (2017). *Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian*. Enigma Web and Software Development. <https://www.enigma.co.id/content/software/simpeg.html>
- JPayroll Application System. (2021). *JPayroll | Software Payroll & HRIS Indonesia*. JPayroll. <https://www.jpayroll.com/>
- M.Nuzli. (2015). Sosio Akademika. *MODEL PENGOLAHAN INFORMASI DALAM PENDIDIKAN (THE INFORMATION PROCESSING FAMILY)*, 9(1), 27. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57031303/25_Model_Pengolahan_Informasi_dalam_Pendidikan_Muhammad_Nuzli.pdf?1532016214=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAde_Susanti.pdf&Expires=1628844170&Signature=ZjDyhTg15hGRNo9r1Vldoje8-wydYyVxZly
- PT Mid Solusi Nusantara. (2021). *Talenta HRIS*. Talenta by Mekari. [https://www.talenta.co/?utm_campaign=MIDDLE %7C JKT %7C ID-EN %7C Mid to Large Project x Audience&utm_source=digital - trial direct sign up \(p\)&utm_medium=google ads -](https://www.talenta.co/?utm_campaign=MIDDLE %7C JKT %7C ID-EN %7C Mid to Large Project x Audience&utm_source=digital - trial direct sign up (p)&utm_medium=google ads -)



ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM PENGELOLAAN SDM

Luh Kartika Ningsih, S.E., M.M.
STIE Satya Dharma Singaraja

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam bidang ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam menjaga keberlangsungan pemberdayaan dari SDM itu sendiri. Para pemberi kerja baik dari pemerintah ataupun swasta harus memperhatikan setiap hak yang diterima oleh para pekerja sehingga dapat menjamin kesehatan dan keselamatan kerja. Pengelolaan SDM pun sejatinya sudah diatur dalam perundang-undangan khususnya dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hukum ketenagakerjaan sudah diatur dengan sangat jelas bagaimana para pekerja sangat dilindungi lengkap dengan ketentuan-ketentuan yang mengkhusus sehubungan dengan kebutuhan para pekerja. Sehingga setiap pekerja mendapat perlindungan baik selama melaksanakan tugas atau nanti ketika para pekerja sudah tidak bekerja lagi atau saat masuk usia pensiun. Sangat penting bagi perusahaan atau instansi pemerintah dalam mengatur setiap kebutuhan serta hak yang harus diterima oleh para pekerja, baik yang tertuang pada

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R, Saliman. Hukum Bisnis untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 277-278
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2008). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi*, 1–69. <https://indolabourdatabase.files.wordpress.com/2018/03/permena-ker-no-8-tahun-2010-tentang-apd.pdf>
- Muhamad sadi Is, S. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Edisi Pert). Kencana Prenadamedia Group.
- Wijayanti, Asri. “Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan” dalam Jurnal Arena Hukum, Volume 6, Nomor 3, Desember 2012

Website

- Eri Kuntoro, “Gig Economy” Fenomena di tengah Ekonomi Digital, dalam <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/328159/gig-economy-fenomena-di-tengah-ekonomi-digital>, diakses tanggal 17 Februari 2021
- Raditya Wardana, Mengenal Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, dalam <https://lifepal.co.id/media/hukum-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 1 Agustus 2021
- Veby Kristianty, Julio Trijaya & Priskila Theresa, Gig Economy: Dinamika Ketenagakerjaan di Indonesia, dalam <https://www.economica.id/2020/05/01/gig-economy-dinamika-ketenagakerjaan-di-indonesia/>, diakses tanggal 23 Juli 2021



ANALISIS DAN DESAIN KERJA (WORK DESIGN)

Dr. Syamsuriansyah, M.M., M.Kes
Politeknik Medica Farma Husada Mataram NTB

A. PENDAHULUAN

Pada era perkembangan globalisasi seperti saat ini, peran Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh dunia kerja. Strategi formulasi kebutuhan dunia kerja yang merupakan suatu hal yang mesti dimiliki oleh setiap kelompok, organisasi, lembaga atau perusahaan dan telah menjadi syarat untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Setiap pekerjaan dan kegiatan yang akan dilaksanakan perlu memahami konsep manajemen dalam pengelolaan sumberdaya manusia.

Manajemen sumber daya manusia atau *Human Resource Management*, mencakup berbagai ranah manajemen yang dibutuhkan di dunia industri ataudunia pendidikan. Manajemen sumber daya manusia yang meliputi manajemen tenaga kerja, personil, karyawan, pegawai atau anggota, sehingga dapat lebih dengan mudah untuk mengidentifikasi sumber dari mana personil itu diperoleh, menentukan atau menghitung berapa karyawan yang dibutuhkan, merencanakan dan menganalisa pemenuhan kebutuhan sampai mengevaluasi hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia. Handoko, Hani T.
- Dessler, Gary. "Human resource management twelfth edition." (2011). *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.1993.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE, 2016.
- Hariandja, M.T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan*, 2007.
- Herjanto, Eddy. *Manajemen Operasi (Edisi 3)*. Grasindo, 2007.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo, 2002.
- Irnanda, Y (2011). Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Jakarta, Jaya Media.
- Sofyandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu. Wursanto. 1991. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta Kanisius.
- Werther, William B., and Keith Davis. *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill Interamericana, 2008.



PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA

Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si., CHCM
Universitas Bengkulu

A. PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan orang-orang untuk mencapai tujuan dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja pada era globalisasi saat ini maupun proyeksi di masa datang tidak boleh mengesampingkan fenomena perubahan lingkungan bisnis. Kelangsungan eksistensi organisasi yang terus hidup, tumbuh dan berkembang di lingkungan bisnis yang kompetitif sangat memerlukan SDM berkompeten dan berkualitas. Minimnya SDM yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas dalam organisasi akibat salah dalam melakukan perencanaan atau proyeksi SDM di masa datang sehingga menghambat kecepatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam melakukan aktivitas perencanaan dan perekrutan diperlukan suatu model yang dapat menarik seluruh potensi tenaga kerja bagi kepentingan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Aktivitas perencanaan sumber daya manusia berhubungan dengan proses formulasi strategi organisasi. Strategi merupakan

3. Menjelaskan keterkaitan antara perencanaan SDM dan rekrutmen.
4. Diskriminasi dalam penerimaan tenaga kerja bisa saja terjadi dalam proses rekrutmen. Bagaimanakah meminimalisir agar tidak terjadi diskriminasi pada saat melakukan rekrutmen.
5. Menjelaskan bagaimana proses rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Bahril. (2005). *Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia (Bahan Kajian Perkuliahan Industri dan Organisasi)*. <https://www.researchgate.net/publication/320243177>
- Ivancevich, Jhon M. (2001). *Human Resource Management*. New York: Mc. Grow-Hill Companies
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Masram., Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher
- Mathis, L. Robert & John, H Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, Waine R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nuryanta, Nanang. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El –Tarbawi, Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 1, No. 1, hal 55-69
- Priyono., Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.researchgate.net/publication/304748608>
- Sari, Eliana. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia. Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat*. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku 1. Jakarta: Jayabaya University Press

- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Samanto, Hadi. (2015). Perencanaan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol 15, No. 02, hal 68-77
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Setiani, Baiq. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol. 1, No. 1, hal 38-44
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Winarti, Endah. (2018). Perencanaan Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*. Vol. 3, No. 1, hal 1-26
- Wibowo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie



PROSES DAN PROSEDUR SELEKSI

Rizal Bakti, S.E., M.M
STIE GICI

A. PENDAHULUAN

Perencanaan dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dalam menerjemahkan visi dan misi perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Rekrutmen bisa dilakukan melalui berbagai media seperti Instagram, Linked, atau media digital yang banyak dipakai saat ini. Seleksi dan penerimaan karyawan akan berbeda tahapan dari berbagai perusahaan, akan tetapi untuk mendapatkan SDM sesuai kualifikasi harus dilakukan dengan profesional dan transparan. Pegawai ditempatkan sesuai kompetensinya, manusia merupakan sumber daya paling utama pada organisasi. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan di antaranya terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/ pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. Manajemen Sumber Daya Manusia juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait

DAFTAR PUSTAKA

- Ade IP, Ardian DW, Atiqatul M “ Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018 “ Metode dan Prosedur Pelaksanaan Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). “ Univ Trunojo Madura
- Ariyanti, D. M., Agus, F., & Khairina, D. M. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Seleksi Penerimaan Dan Penentuan Posisi Karyawan. *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*. <https://doi.org/10.30872/jim.v10i1.26>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Fajar, A., Furqon, M. A., & Zaidani, A. F. (2019). PENGARUH ALASAN PEMBERHENTIAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. JAKARTA PONSEL XXI PAMEKASAN. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.36467/makro.2019.04.01.07>
- Dessler, Gary, (1997), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Indeks Jakarta. Hamidm, E.S., Rowi, Budiman, (2003), Membangun Profesionalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/pengertian-dan-manfaat-talent-management/> diakses tgl 11 Agustus 2021
- Haromain, H. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora (JPH)*. <https://doi.org/10.17977/JPH.V1I2.4047>.
- Ibnu Al Avisena “Jurnal Aplikasi Administrasi Vol 19 No. 1 Mei 2016 “ Pengaruh Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi produksi di PT Barata Indonesia Persro Gresik “. Univ Hang Tua Surabaya .
- M Hanafi Jurnal ‘ Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.5 No.1 Jan 20201, Hal 31 – 44 Manajemen sumber daya manusia smk bisnis dan manajemen di daerah istimewa Yogyakarta.Univ Pendidikan Indonesia

- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2003), *Pencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditam, Bandung.
- Nimran, Umar, (1999), *Prilaku Organisasi*, CV. Citra Medika, Sepanjang.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 1*, Jakarta : Salemba Empat.
- Ni Putu Riski Martini “*Jurnal Riset Akuntansi “ Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan di Pemerintahan Kabupaten Badung ‘ Univ Warmadewa*
- Pahlevi, R. 2013. *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia* Pt. Teknologi Riset Global Investama. 1-11.
- Puspitasari, R. A., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. 2014. *Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. *Administarasi Bisnis*, 1-9.
- Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CPAS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Zulianti. (n.d.). *Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)*. 1-12.



PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN KARIR

**Dewa Gede Satriawan, S.E., M.M., M.H., C.H.C.S., C.T., C.A.
Parameswara Training & Consulting**

A. PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus dikembangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan perusahaan.

Apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka diperlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka dimasa akan datang. Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan, yang ditandai dengan makin banyaknya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta, Indonesia
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. RajaGrafindo Persada: Jakarta, Indonesia.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung, Indonesia.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia Indonesia*. RajaGrafindo Persada: Jakarta, Indonesia.
- Zainal, Veithzal Rivai, Ramly Mansyur, Mutis Thoby & Arafah Willy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada: Jakarta, Indonesia.



MANAJEMEN KINERJA

Alnisa Min Fadlillah, B.BA., M.BA., CHRP
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

A. PENDAHULUAN

Manajemen Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi efektif. Manajemen Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron). Dengan Demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Schwartz menyatakan bahwa gaya manajemen didasarkan pada komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer.

H. RANGKUMAN MATERI

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan dalam menilai kinerja karyawannya. Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan /atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Dalam Manajemen kinerja dirumuskan sebagai proses mengkonsolidasikan penerapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja kedalam sistem tunggal bersama yang bertujuan memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

TUGAS DAN EVALUASI

4. Apa yang dimaksud dengan Manajemen Kinerja?
5. Mengapa manajemen kinerja penting dilakukan?
6. Apa tujuan dari adanya manajemen kinerja?
7. Apa manfaat manajemen Kinerja?
8. Bagaimana manajer mengatasi tantangan yang mereka hadapai yang datang dari para bawahan dalam mengelola kinerja bawahannya?

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. Gary. 2016. *Human Resources Management*. 15th Edition, Prentice Hall
- Martocchio, Joseph J. 2015. *Strategic Compensation. A Human Resource Management Approach*. Pearson. Ninth Edition
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Press



MENGELOLA PEMBAGIAN DAN RETENSI KARYAWAN

Rifa'atul Maftuhah, M.Pd
Universitas Muhammadiyah Surabaya

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apa bila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang

DAFTAR PUSTAKA

- Feinberg, M. (2012). The Moral roots of environmental attitudes .
Psychological science, 25-34.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Karthi, R. (2012). A STUDY ON EMPLOYEE RETENTION IN LEADING MULTINATIONAL AUTOMOBILE SECTOR IN INDIA. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH*, 1474-1482.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill. .
- Mathis, R. L., & John H Jackson. (2009). *Human Resource Management* . Jakarta: Salemba Empat .
- Ragupathi. (2013). The Employee Retention Practices of MNC`S in Hyderabad. *Research Journal of Management Sciences*, 21-24.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2011). *Asas-asas manajemen* . Bandung: Refika Aditama.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, 251-270.
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akutansi dan Bisnis* , 247-262.
- Sutarto. (2012). *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Terry, G. R. (2013). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torrington, D., Hell, L., & Taylor, S. (2008). *Human Resource Management*. London: Pearson .



BAB
10

REWARDING PERFORMANCE

**Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M., CHCO., CPHCM.,
CHCBP., CHCMP., CIRP
Universitas Muhammadiyah Makassar**

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam bentuk visi, misi dan tujuan apapun yang hendak direalisasikan akan dihadapkan pada pemberdayaan sumber daya organisasi yang bersangkutan. Organisasi selalu akan berusaha seoptimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya yang dimiliki agar tujuan yang ditetapkan dapat terealisasi dengan efektif dan efisien sumber daya yang dikelola organisasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok. Kelompok pertama adalah kelompok sumber daya manusia dan kelompok non sumber daya manusia (uang, mesin, peralatan, bahan baku, pemasaran dan metode). Dari kedua kelompok tersebut, sumber daya manusia merupakan penentu (*independent*) dan kelompok non sumber daya manusia merupakan sumber daya yang ditentukan. Artinya mau menjadi apa non sumber daya manusia tersebut sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya.

Sumber Daya Manusia asset utama dan penentu bagi setiap organisasi harus diberdayakan. Sebagaimana pendapat dari Zadjuli dalam kuliah perdana di Universitas Internasional Batam Tahun 2001/2002 yaitu “

DAFTAR PUSTAKA

- Drucker, P.F. 1999. *Manajemen: Tugas, Tanggung Jawab dan Praktek*. Jakarta: Gramedia.
- Mulyadi. 2005. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hansen & Mowen. 2004. *Manajemen Biaya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.
- Yuwono, Sony. dkk. 2007. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mutia, Nila. 2009. *Tesis: Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Vanany, Iwan. 2003. *Aplikasi Analytic Network Process (ANP) Pada Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Kasus pada PT.X)*. *Jurnal teknik Industri* Vol.5.

BAB
11

HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN TENAGA KERJA

Dr. Drs. Syech Idrus, M.Si.
Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram

A. PENDAHULUAN

Hubungan industrial dan tenaga kerja, merupakan aktivitas yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, ibarat mata uang satu sisi dengan sisi lainnya saling melengkapi. Senantiasa Industrialisasi dapat mempengaruhi proses produksi dan sekaligus berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Sehingga, dalam suatu sistem produksi selalu ditandai dengan adanya peningkatan hubungan antara industrialisasi dan tenaga kerja, sering disebut dengan *employment relations*. Keduanya memiliki hubungan yang terikat dan saling mempengaruhi satu dan lainnya (Kartawijaya, 2018). Hubungan di antara para pihak yang berkepentingan baik antara internal maupun eksternal dalam suatu organisasi, diatur dalam sistem pengaturan kerja yang meliputi berbagai aspek, yaitu ekonomi, sosial, politik, dan hukum (Ariani, 2014);

Menurut (Giatman, 2010), hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang tercipta dari para pihak dalam proses produksi barang dan atau jasa yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, terdiri atas;

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 77. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261>
- Ariani, D. W. (2014). Karakteristik dan Konteks Hubungan Industrial. *EKMA4367 – Hubungan Industrial*. <http://repository.ut.ac.id/4813/1/EKMA4367-M1.pdf>
- Armstrong, M. (2006). *HANDBOOK OF HUMAN RESEOURCES MANAGEMENT PRACTICE* (10 th Edit, Issue Februari). Norfolk Printed and bound in Great Britain by Cambridge University Press. <http://site.ebrary.com/lib/surreyunive>
- Arrozi, FahrudiArrozi, F., & Sutrisna, K. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Denpasar. *E-Jurnal EP Unud*, 7(12), 2732–2763.
- Giatman, D. M. (2010). MEMBANGUN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG KONDUSIF DI PERUSAHAAN MELALUI. *MEMBANGUN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG KONDUSIF DI PERUSAHAAN*, 201, 26–27.
- Heidjrahman Ranupandoyo & Suad Husnan. (2002). Manajemen Personalialia. In *BPFE-UGM, Yogyakarta: Vol.* (Issue). BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Kartawijaya, A. D. (2018). Hubungan Industrial. In *Pedoman Hubungan Industrial*. CV. ALFABETA.
- Kemenkumham RI. (1969). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 1969* (pp. 1–10). kementerian Kumham RI. www.hukumonline.com
- Kemenkumham RI. (2013). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan* (K. Kerjaan (ed.); Issue 13). kementerian Kumham RI. www.hukumonline.com
- Pratikno, Y. (2019). *LAPORAN_SEMINAR_3AGUSTUS2019.pdf* (pp. 1–34). Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Simanjuntak, P. J. (2002). Undang-Undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. In *New Law on Trade unions; A Guaide*. http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/asia/ro-bangkok/ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120055.pdf

- Suwarto. (2003). *Undang-undang Ketenagakerjaan ILO / USA Declaration Project*.
- Triana, R. (2018). Hubungan Industrial. *Pedoman Hubungan Industrial*, 296.
- Utami, T. K. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Wawasan Hukum*, 28(01), 675–686. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v10i1.521>
- Werther, William B & David, K. (1996). *Human Resources And Personal Management*. McGraw-Hill, Inc., USA.
- Wirota, S. (2017). *Mengelola hubungan industrial*. <https://samahitawirota.com/mengelola-hubungan-industrial/>
Hubungan
- Zenda, R. H., & Suparno. (2017). Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(1), 371–384.
- Zulkarnaen, A. H. (2016). *MASALAH RAWAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KONSEP NEGARA KESEJAHTERAAN INDONESIA. II(02)*, 806–825.
- Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 3(2), 407-427
- Zulkarnaen, A. H., Utami, T. K. (2016). P. <https://doi.org/10.22304/pjih.v3n2.a10>

TEKNOLOGI MANAJEMEN

Riana Dewi Kartika S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia merupakan alat penggerak perusahaan. Mereka mengoperasikan alat-alat kerja dan segala bentuk tugas yang berkaitan dengan deskripsi tugas masing-masing. Dengan demikian perusahaan sangat berperan penting dalam melakukan pemeliharaan dan perlindungannya terhadap tenaga kerja. Pemeliharaan dan perlindungan tenaga kerja mencakup aspek keselamatan dan kesehatan kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan kerja serta peralatannya.

TUGAS DAN EVALUASI

1. Jelaskan mengenai tentang Kesehatan, Kesejahteraan dan Keselamatan Karyawan (K3) !
2. Sebutkan penyebab kecelakaan dalam bekerja !
3. Mengapa K3 penting dilakukan oleh sebuah perusahaan ?
4. Sebutkan penerapan K3 pada perusahaan !
5. Sebutkan Penerapan K3 Perusahaan Di Masa Pandemi Covid-19 !

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mondy Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Rika Ampuh Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rizky Argama. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai Komponen Jamsostek*. Makalah Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta
- Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf



MANAJEMEN SDM INTERNASIONAL

Risa Ristiani, S.E., M.M.

Akademi Sekretari Manajemen Lepisi

A. PENDAHULUAN

Sulit untuk mendefinisikan Sumber daya Manusia Internasional, Karena kemunculan Manajemen SDM Internasional bidang studi yang relatif baru diawal pertengahan 1990. Untuk mudah Memahami, ada baiknya Melihat kebelakang perkembangan yang terjadi pada akhir tahun 1910-an. Perkembangan tersebut berpusat dalam ekonomi dan teknologi. Pada masa ini, pemain baru dan bangsa-bangsa dan juga blok-blok yang terindustrialisasi memasuki pasar internasional dan Eropa, memaksa mereka untuk menurunkan harga dan mencari cara baru buat untuk bertahan pada persaingan internasional. Disamping harga, kualitas, fleksibilitas dan penemuan sebagai kriteria persaingan kualitas dan pemanfaatan SDM.

Perkembangan Teknologi Akhir tahun 1970an dan awal 1980-an menjadi Tranasisi Sumber Daya manusia. Revolusi teknis ini sudah mendominasi dan mempengaruhi sifat dan isi berbagai macam pekerjaan yang Pada akhirnya akan menyebabkan konflik tenaga kerja pada organisasi tradisional. Melihat Pentingnya peran SDM semakin tinggi seiring semakin

- d. Bagaimana Pandangan Anda terhadap Permasalahan –Permasalahan dalam Aktivitas -aktivitas Pengelolaan sumber Daya Manusia Internasional? Jelaskan argumentasinya.
- e. Menurut Pandangan Anda ,pentingkah perusahaan MNC- Multinational corporation di suatu negara dan Apa Dampak positif dan Negatifnya bagi Tenaga Kerja Lokal ?
- f. Jelaskan argumentasi Anda Mengenai Fenomena yang terjadi dengan adanya kecenderungan Internasionalisasi Sumber Daya manusia ?
- g. Jelaskan Argumentasi anda, Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia internasional Menekankan pada Manajemen Lintas Budaya (*Cross-Cultural Management*)?
- h. Jelaskan jenis-jenis Sumber Daya Manusia sisi Internasional?

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar,koerul,2016. Manajemen SDM Internasional, Universitas Negri Yogyakarta. Yogyakarta
- Adelmen,Clifford,1991. Outcome Assesment And analysis: A Reference For Accrediting Bodies, Washington (D.C :Departement Of Education Council on Postsecondary Education)
- Davis Keih & W. Newstrom, Human Behavior at Work: Organizational, Seventh Edition. McGraw Hill Inc 1985, Terjemahan oleh Agus Dharma, 1990. Perilaku dalam Organisasi , Erlangga
- Harzing, Anne will, Joris van ruyseveldt (edited), 1995,. International human Resource Management. Sage Publication, London
- Hollinshead, Graham, 2009. Internasional and Corparatif Human Resaource Managemnt, McGraw Hill Education-Europe. London
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung

Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia strategik. Ghalia Indonesia, Jakarta

Nankervis, Alan R, 1996. Strategic Human Resource Management, Nelson. Melbourne

Rubrik Finacialku. Bagaimana Mengatasi Sumber Daya Manusia Internasioanal Dalam Perusahaan ?
yuk Kenali Manjemennya/<http://www.financialku.com/sumber-daya-manusia-internasioanal/>

Tilaar, H.A.R, 1997. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi: Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan menuju 2020, Grasindo, Jakarta

Veithzal Rivai dan Sagala Eva Jauvani, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke praktek, Ed. 2 Rayawali Pers, Jakarta

PROFIL PENULIS

Novia Ruth Silaen, S.E., M.M.



Penulis dilahirkan di Medan, 9 November 1969. Sejak tahun 2008 sampai sekarang menjadi dosen tetap di Universitas Darma Agung Medan. Sebagai akademisi, aktif melakukan kegiatan Tri Darma, yaitu Kegiatan Pengajaran yang mengampu beberapa mata kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. Pernah ditugaskan sebagai Ketua Program Studi D3 Administrasi

Bisnis di Universitas Darma Agung pada tahun 2011 dan menduduki jabatan Dekan Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Agung selama 1 periode pada tahun 2014 – 2018. Kegiatan Penelitian yang pernah dilakukan adalah *The Strategies To Achieve Darma Agung University Performance* pada tahun 2017 dalam *Unimed International Conference Economics and Business* di Medan dan *The Effect Of Work Motivation And Climate On Job Satisfaction And Employee Performance At The Danau Toba International Medan*. Kedua penelitian tersebut sudah dipublikasikan di jurnal dan sudah didaftarkan di HKI tahun 2018. Pada November 2020 *Call for Book Chapter* Sosiologi Komunikasi. *The 3rd Call for Book Chapter on Jan 2021* Manajemen Perbankan. Pada Mei 2021 *The 4th Call for Book Chapter* Kinerja Karyawan. [Seluruh buku sudah terdaftar di HKI pada tahun yang sama.](#)

Kurniasih Setyagustina, S.E., M.S.Ak.



Penulis adalah seorang kelahiran Merangin, Jambi di Desa Sumber Agung, 30 September 1990. Lulusan S2 Ilmu Akuntansi Fakultas Pasca Sarjana Universitas Jambi. Email Penulis adalah Kurniasihsetyagustina90@gmail.com. Pengalaman kerja sebagai staff administrasi di sebuah Department Store di Provinsi Jambi, staff Bank BRI Syariah Cabang Jambi yang saat ini berubah menjadi Bank

BSI, bagian tata usaha SD, Guru SMK Jurusan Akuntansi dan Saat Ini merupakan Dosen Manajemen Keuangan Syariah di Program Studi Manajemen Keuangan Syariah STAI Syekh Maulana Qori Bangko. Anak Bapak Agus Muhadi, S.Pd. dan Ibu Carti. Kakak dari Rina Nurarifah, S.E., M.S.Ak. dan Kartika Nawang Wulan. Istri dari Arief Musvidi, S.P. dan Ibu dari Vinia Asyia Humaira dan Jihan Azalia Arief. Hobi menulis dan meneliti baik

artikel keuangan ataupun umum mengantarkannya menjadi penulis buku ini. Semoga menjadi amal ibadah dan buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Luh Kartika Ningsih, S.E., M.M.



Penulis lahir di Singaraja pada 1 Juni 1991, anak pertama dari pasangan suami istri Bapak Putu Pasek Sujendra, S.Pd., dan Ibu NI Ketut Bukti Ari Arwati, A.Md. istri dari Komang Arya Darmawan, S.E., serta Ibu dari Putu Dista Anindya Sari dan Made Dipta Arya Bramastha. Menamatkan Pendidikan di SD Negeri 1 & 6 Banjar Jawa (2003); SMP Bhaktiyasa Singaraja (2006); SMK Negeri 1 Singaraja (2009). Menyelesaikan Pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Bidang Ilmu Manajemen di STIE Satya Dharma Singaraja (2013); dan Magister Manajemen di Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Nasional Denpasar (2016) Penulis saat ini adalah Dosen Manajemen di Kampus STIE Satya Dharma Singaraja, dengan pengampu mata kuliah: Budaya Organisasi, Metodologi Penelitian, dan Matematika Ekonomi. Selain mengajar penulis juga aktif melaksanakan penelitian dalam Bidang Ilmu MSDM serta pengabdian kepada masyarakat yang didanai oleh Perguruan Tinggi dan Kemenristek DIKTI.

Dr. Syamsuriansyah, M.M., M.Kes.



Penulis dilahirkan di Desa Dena Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima NTB adalah Direktur Politeknik Medica Farma Husada Mataram. Penulis menyelesaikan studi Magister Manajemen pada tahun 2006-2008 di Sekolah Tinggi Manajemen “IMNI” Jakarta. Lalu melanjutkan studi Program Doktor Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin Makassar tahun 2016-2020. Pada saat bersamaan Penulis juga menempuh studi Magister Kesehatan Masyarakat di STIK Tamalatea tahun 2016-2018 dengan konsentrasi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dengan predikat Cumlaude. Saat ini Penulis juga adalah President Elect of ASEAN Association of School of Medical Technology (AASMT) dan menjadi Pengurus Pusat Asosiasi Institusi Pendidikan Teknologi

Laboratorium Medik Indonesia (AIPTLMI) sebagai Wakil Ketua III bidang Organisasi dan kerjasama dan menjadi Pengurus Pusat Asosiasi Perguruan Tinggi Rekam medik dan Informasi Kesehatan Indonesia (APTIRMIKI) sebagai Ketua Bidang Kerja sama Luar negeri. Selain itu, Penulis juga merupakan Pengurus Daerah Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI) NTB sebagai Wakil Ketua II bidang Kerjasama dalam dan luar negeri. Email: sam_bptk@yahoo.com No HP. 081805711121

Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si, CHCM



Penulis lahir di Pati (Jawa Tengah) pada tanggal 26 Agustus 1982. Penulis menyelesaikan kuliah dan mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada 24 April 2004. Ia merupakan alumnus Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu. Pada tahun 2005 mengikuti Program Magister Sains Manajemen dan lulus pada 27 April 2008 dari Universitas Airlangga.

Kemudian pada tanggal 1 Desember 2008 diangkat menjadi Dosen tetap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Universitas Bengkulu dan ditempatkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pada tahun 2020 sampai sekarang sedang melanjutkan studi S3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Jenderal Soedirman. Penulis memiliki kepakaran dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis juga aktif menulis berbagai buku yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil Menengah. Email : apuspitasari@unib.ac.id

Rizal Bakti, S.E., M.M.



Penulis Lahir di Lahat (Sumatera Selatan), 11 Juni 1973. Menyelesaikan studi S1-nya di Universitas Sriwijaya Jurusan Ekonomi Studi Pembangunan, dan melanjutkan jenjang S2 di Magister Manajemen Universitas Mercubuana, Jakarta, Saat ini penulis masih tercatat sebagai mahasiswa S3 pada program Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta. Penulis

mempunyai pengalaman profesional sebagai Human Resources & General Affair selama 17 tahun di beberapa perusahaan di Indonesia seperti di PT. Vivamas Adipratama, PT Istana Kebayoran Raya, PT Musica Studio's dan PT Tirta Indra Kencana. Penulis juga pernah bergabung sebagai Wartawan Majalah Ekonomi Prospektif di Jakarta di tahun 1999 - 2001. Saat ini penulis sebagai dosen tetap STIE GICI dengan mengajar mata kuliah utama Pengantar Ekonomi Mikro & Makro, Manajemen Keuangan, Pengantar Bisnis, Manajemen, Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank Lainnya, Matematika Ekonomi. Adapun buku chapter yang sudah diterbitkan yakni : Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi, HRM.4.0 Towards, Optimization, Creativity and Agility , Strategi Pemulihan Perekonomian Pelaku UMKM. e-mail: rizalbakti73@Gmail.com

Rifa'atul Maftuhah, S.Pd., M.Pd.



Penulis lahir di Sidoarjo tanggal 25 Juli 1986. Telah menyelesaikan Studi S1 di program Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya tahun 2009. Kemudian melanjutkan S2 di Program Magister Pendidikan Ekonomi Bisnis Manajemen Universitas Negeri Surabaya lulus 2016. Sejak 2016 hingga Saat ini adalah dosen tetap Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surabaya. Mengampu matakuliah pengantar manajemen, pengantar ilmu bisnis, Manajemen sumber daya manusia, perekonomian Indonesia dan etika profesi. Saat ini aktif dalam pengurus IAEI dan MES Jawa Timur dan aktif menulis di artikel ilmiah.

Dr. Drs. Syech Idrus, M.Si.



Penulis merupakan Dosen Tetap yang ditugaskan di Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Mataram, menyelesaikan Program Doktornya di Universitas Brawijaya Malang pada Fakultas Ilmu Administrasi jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Mata kuliah yang diampu pada saat ini, selain, MSDM, juga mengampu Mata Kuliah Metodologi

Penelitian Pariwisata, Manajemen Konvensi & Perhelatan serta Pariwisata Pedesaan. Sempat meraih beberapa hibah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang di danai oleh Kementerian Ristekdikti, seperti untuk penelitian antara lain: Hibah Penelitian Dosen Muda/Pemula, Penelitian Hibah Bersaing, Hibah Penelitian Terapan, sedangkan untuk pengabdian kepada masyarakat seperti: Hibah Iptek bagi Masyarakat (Ibm) dan Hibah Program Kemitraan Masyarakat (PKM). Telah menulis beberapa buku, baik buku referensi, monograf dan buku ajar. Dan saat ini menulis buku ajar tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya menulis dalam Sub Bab mengenai Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja.

Riana Dewi Kartika, S.E., M.M.



Penulis lahir di Singaraja, 05 April 1993 merupakan dosen di Program Studi Manajemen, STIE Satya Dharma Singaraja. Setelah menyelesaikan pendidikan di SMA Laboratorium Singaraja, pada tahun 2011 melanjutkan studi di Jurusan S1 Akutansi, Universitas Pendidikan Ganesha (UNDIKSHA) dengan mengambil jurusan Akutansi Selanjutnya, pendidikan strata dua di Universitas Pendidikan Nasional (UNDIKNAS) pada tahun 2017 dengan mengambil Program Studi Magister Manajemen. Selain mengajar, penulis memiliki kepakaran dibidang manajemen SDM dan pemasaran., penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian dan pengabdian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Email Penulis: rianakartika683@gmail.com

Risa Ristiani, S.E., M.M.



Penulis lahir di Rangkasbitung, 21 Pebruari 1986; Sebagai Dosen Tetap di Akademi Sekretari Manajemen Lepisi Mengampu Mata Kuliah: Kepemimpinan, MSDM, Kesekretarian, kearsipan dan Manajemen; Status Menikah, dengan Tiga orang anak : Alaric Ahmad Abidzar, Muhammad Abyan Fahrezi dan Arya Maulana Sofyan; Pendidikan: D3 ASM LEPISI, S1 STIE BISMA LEPISI DAN S2 magister

manajemen STIE Kusuma Negara; Pekerjaan : HRD PT.Utama Raya Motor (Produsen Kursi Merek Futura)

Alnisa Min Fadlillah, B.BA., M.BA., CHRP



Penulis lahir di Palembang, 11 April 1991. Pendidikan tinggi diperoleh di Faculty of Economic and Business, Nasional University of Malaysia dan mendapatkan gelas Bachelor Business of Administration pada tahun 2012 dan Master Business of Administration (M.BA) pada tahun 2014. Penulis juga mendapat gelar CHRP, Certified Human Resource Profesional dari Universitas Atmajaya dan sebagai Asesor Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Setifikasi Profesi (LSP) UPN Veteran Jakarta yang tersertifikasi oleh BNSP. Saat ini penulis berkarir menjadi Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di UPN Veteran Jakarta.

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M., CHCO., CPHCM., CHCBP., CHCMP., CIRP.



Penulis lahir di Enrekang, 06 Maret 1993. Pendidikan diperoleh di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada tahun 2015 dan Magister Manajemen (M.M) pada tahun 2018 di kampus yang sama dan terakhir Doktor Ilmu Manajemen (Dr) di Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia pada tahun 2021. Penulis juga mendapat gelar CHCO, *Certified Human Capital Officer* yang diseenggarakan oleh Sekolah Karir Indonesia Bandung yang tersertifikasi oleh BNSP. Mendapat gelar CPHCM, CHCBP, CHCMP, *Certified Professional Human Capital Management, Certified Human Capital Business Practitioner, Certified Human Capital Management Professional*, yang diseenggarakan oleh BIZANI *Human Capital Consulting Transforming Business Through People* Jakarta. Mendapat gelar CIRP, *Certified Industrial Relations Practitioner*, yang diselenggarakan oleh Asari Learning Center Indonesia. Penulis juga berprofesi sebagai Dosen pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan juga sebagai konsultan pada Global Sinergy Institute.

Dewa Gede Satriawan, S.E., M.M., M.H., C.H.C.S., C.T., C.A.



Penulis lahir di Kabupaten Tabanan, Bali, tanggal 7 Januari 1980. Saat ini sedang menempuh studi S3 pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Memiliki pengalaman mengajar sebagai dosen pada salah satu PTS yang ada di Bali, saat ini sebagai Ketua Parameswara Group, yang mengelola beberapa usaha yaitu Koperasi Parameswara Putra Sejahtera, Parameswara Training & Consulting dan

Lembaga Research Consultant Centre. Penulis juga aktif Sebagai trainer dan Asesor pada Lembaga Sertifikasi Profesi dibawah BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Penulis telah menulis beberapa buku juga sebagai editor Buku pada penerbit Aksara Global Akademia. Buku yang pernah ditulis secara mandiri maupun kolaborasi antara lain: Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan juga buku tentang Hukum Transaksi E-Commerce di Indonesia, Book Chapter Pengantar Usaha Manajemen, Pembiayaan, Pemasaran, dan Operasional, Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia, Prinsip Dasar dan Aplikasi, Book Chapter Manajemen Perusahaan dan Usaha, Prinsip Dasar, Teori dan Aplikasi, Buku Kolaboratif Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer, Teori, Perspektif dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Keuangan Perusahaan Prinsip Dasar, Teori dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Usaha Kontemporer, Prinsip Dasar dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Pemasaran, Dinamika, Optimasi dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebuah Strategi, Perencanaan dan Pengembangan. Buku Kolaborasi Manajemen Personalia Kontemporer, Dnamika, Efisiensi dan Optimasi. Buku Kolaborasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Kolaborasi Pengantar Usaha. Buku Kolaborasi Manajemen Keuangan dan Usaha. Book Chapter Manajemen Perbankan. Book Chapter Perilaku Organisasi. Book Chapter Hukum Ketenagakerjaan. Book Chapter Hukum Pasar Modal. Book Chapter HRM 4.0. Book Chapter Marketing 5.0. Buku Hukum Investasi di Indonesia. Buku To Be A Doctor. Buku Hukum Investasi Di Indonesia. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Email dewasatriawan01@gmail.com.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Manusia, Data dan Analisis



Dalam menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing-masing. Tak hanya itu dalam menjalankan suatu kegiatan di perusahaan yang juga perlu diperhatikan. Salah satunya adalah bagaimana memajemen sumber daya manusia (SDM) tersebut agar kegiatan yang akan dijalankan berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu tentang mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Dibentuknya manajemen SDM ini salah satunya bertujuan untuk media komunikasi antara karyawan dan perusahaan. Proses-proses kinerja dari manajemen sumber daya manusia dapat meliputi perencanaan, kepemimpinan, pengorganisasian dan pengendalian. Oleh sebab itu buku ini hadir dihadapan sidang pembaca sebagai bagian dari upaya diskusi sekaligus dalam rangka melengkapi khazanah keilmuan dibidang manajemen, sehingga buku ini sangat cocok untuk dijadikan bahan acuan bagi kalangan intelektual dilingkungan perguruan tinggi ataupun praktisi yang berkecimpung langsung dibidang manajemen.