



Manajemen **Sumber Daya Manusia**

Sebuah Strategi, Perencanaan dan Pengembangan

Melda Agnes Manuhutu | Yoseph Arteurt Merung | Imanuddin Hasbi
Ujang Enas | Dewa Gede Satriawan | Wijiharta | Suharto Lasmono
Rudy Irwansyah | Rizka Zulfikar | Dyah Kusumastuti
Ira Siti Rohmah Maulida | Endang Kustini | Amir Machmud

Manajemen

Sumber Daya Manusia

Sebuah Strategi, Perencanaan dan Pengembangan

Melda Agnes Manuhutu | Yoseph Arteurt Merung | Imanuddin Hasbi
Ujang Enas | Dewa Gede Satriawan | Wijiharta | Suharto Lasmono
Rudy Irwansyah | Rizka Zulfikar | Dyah Kusumastuti
Ira Siti Rohmah Maulida | Endang Kustini | Amir Machmud



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(Sebuah strategi, perencanaan dan pengembangan)

Penulis:

Melda Agnes Manuhutu, Yoseph Arteurt Merung, Imanuddin Hasbi, Ujang Enas,
Dewa Gede Satriawan, Wijiharta, Suharto Lasmono, Rudy Irwansyah, Rizka Zulfikar,
Dyah Kusumastuti, Ira Siti Rohmah Maulida, Endang Kustini, Amir Mahmud.

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Aji Abdullatif R

Proofreader:

Via Silvira F

ISBN:

978-623-6608-42-5

Cetakan Pertama:

September, 2020

Hak Cipta 2020, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2020

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

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

Anggota IKAPI Cabang Jawa Barat

No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Email: admin@penerbitwidina.com

KATA PENGANTAR

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

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

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

September, 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN (URGENSI, TREND DAN RUANG LINGKUP)	1
A. Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	1
B. Tren manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	5
C. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
D. Rangkuman	11
BAB 2 STRATEGI DAN ANALISIS MANAJEMEN SDM	15
A. Pendahuluan.....	15
B. Analisa SDM.....	16
C. Perencanaan Strategis MSDM.....	21
D. Proses Manajemen Strategis MSDM.....	23
E. Arti, Peran dan Manfaat Strategi MDSM	24
F. Jenis-jenis Strategi Yang Dapat Dilakukan.....	27
G. Belajar Dari Perusahaan Multinasional	28
BAB 3 ANALISIS DAN PERENCANAAN JABATAN	35
A. Pendahuluan.....	35
B. Pengertian Analisis dan Perencanaan Jabatan	36
C. Tujuan Analisis dan Perencanaan Jabatan	38
D. Manfaat Analisis dan Perencanaan Jabatan.....	39
E. Pentingnya Analisis dan Perencanaan Jabatan	40
F. Tahapan Melakukan Analisis dan Perencanaan Jabatan	40
G. Sumber Data dan Metode-Metode	45
H. Analisis dan Perencanaan Jabatan di Era Disrupsi.....	48
I. Rangkuman Materi	51
BAB 4 PERENCANAAN DAN REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA ...	55
A. Pendahuluan.....	55
B. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	56
C. Rekrutmen Sumber Daya Manusia.....	60
D. Rangkuman Materi	65

BAB 5 SELEKSI MSDM	69
A. Pendahuluan.....	69
B. Pengertian Seleksi.....	70
C. Pentingnya Seleksi.....	71
D. Tujuan Seleksi.....	72
E. Proses dan Tahapan Seleksi.....	73
F. Tantangan atau Kendala Dalam Seleksi	78
G. Peranan Seleksi.....	80
H. Hasil dan Evaluasi Seleksi	81
I. Rangkuman Materi	81
BAB 6 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	83
A. Pendahuluan.....	83
B. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan	84
C. Arti Penting Pelatihan dan Pengembangan.....	84
D. Analisis Kebutuhan Pelatihan (<i>need assesment</i>).....	85
E. Penentuan Tujuan dan Materi Pelatihan	86
F. Penentuan Metode Pelatihan	87
G. Implementasi Pelatihan.....	88
H. Evaluasi Pelatihan.....	89
I. Rangkuman.....	90
BAB 7 MANAJEMEN DAN PENILAIAN KINERJA	93
A. Pendahuluan.....	93
B. Manajemen Kinerja	94
C. Peningkatan Kinerja	109
D. Rangkuman	112
BAB 8 MANAJEMEN KARIR	115
A. Pendahuluan	115
B. Konsep Seputar karier	116
C. Model Manajemen karier.....	128
D. Pentingnya Arti karier.....	129
E. Rangkuman Materi	131
BAB 9 PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI	133
A. Pendahuluan.....	133
B. Pengertian Kompensasi	134
C. Macam-macam Kompensasi	135

D. Tujuan Manajemen Kompensasi	137
E. Perancangan Sistem Kompensasi	138
BAB 10 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS	
KOMPETENSI	151
A. Pendahuluan	151
B. Definisi, Konsep & Pemahaman Kompetensi	153
C. Tahapan Implementasi Maupun Praktek MSDM berbasis Kompetensi Dalam suatu Organisasi	164
BAB 11 HUBUNGAN KERJA	169
A. Pendahuluan	169
B. Pengertian Hubungan Kerja	170
C. Bentuk Bentuk Hubungan Kerja	171
D. Pengertian Serikat Pekerja	175
E. Dampak Serikat Pekerja Terhadap Perusahaan	177
F. Pihak – pihak Yang Terlibat (<i>stakeholder</i>)	178
G. Mengatasi Perselisihan dan Keluhan Karyawan	180
H. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hubungan Kerja	182
I. Rangkuman Materi	186
BAB 12 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	193
A. Pendahuluan	193
B. Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja	195
C. Tujuan dan Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja	198
D. Penyebab Kecelakaan Kerja	201
E. Kondisi Kerja Masa Kini	204
F. Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	206
G. Rangkuman Materi	207
BAB 13 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL	211
A. Pendahuluan	211
B. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional	212
C. Perbedaan MSDM Domestik dan MSDM Internasional	216
D. Variabel-variabel Yang Memoderasi Perbedaan-perbedaan Antara MSDM Domestik dan MSDM Internasional	218
E. Masalah-masalah MSDM Bagi Perusahaan Multi Nasional/Perusahaan Global	220

F. Jenis-jenis SDM Global.....	222
G. Model-model Organisasional Internasional	222
H. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Global ..	223
I. Dampak-dampak Manajemen Multinasional	224
J. Peran Global Profesional SDM Internasional	225
K. Rangkuman.....	226
PROFIL PENULIS.....	229
GLOSARIUM	238

BAB 1

PENDAHULUAN

(URGENSI, TREND DAN RUANG LINGKUP)

Melda Agnes Manuhutu, S.Kom., M.Cs
Universitas Victory Sorong

A. URGENSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Selain itu, *Cushway* (1994:13) juga mendefinisikan MSDM sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu proses pendayagunaan kemampuan SDM secara efektif dan adil di dalam sebuah organisasi/perusahaan/bisnis, dengan melalui beberapa tahapan strategis seperti perencanaan,

BAB 2

STRATEGI DAN ANALISIS

MANAJEMEN SDM

Dr. Yoseph Arteurt Merung, SP., M.Si
Fakultas Pertanian Unika De La Salle Manado

A. PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan, strategi dan analisis Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting karena dengan strategi yang tepat dan analisis yang terukur dan efisien, maka sasaran capaian dari setiap perusahaan akan dapat dicapai dengan maksimal. Setiap perusahaan pasti diperhadapkan dengan kondisi persaingan yang ketat, apalagi di era sekarang ini peran teknologi informasi sangat membantu setiap perusahaan mengetahui kelebihan dan kekurangan perusahaan lainnya. Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) profesional maka sebuah perusahaan akan lebih siap dalam menghadapi setiap perubahan, inovatif dalam menciptakan peluang-peluang dan yang penting adalah memiliki keunggulan kompetitif karena budaya organisasi yang telah tercipta dalam sebuah sistem yang telah diarahkan menghadapi persaingan bisnis.

Untuk memastikan SDM berkontribusi positif bagi jalannya sebuah bisnis maka perlu strategi-strategi yang disertai dengan analisa yang sesuai kondisi perusahaan sekarang dan demi kebutuhan pengembangan. Langkah-langkah strategis dilakukan sehingga pengelolaan dan

BAB 3

ANALISIS DAN PERENCANAAN JABATAN

Dr. Imanuddin Hasbi, S.T., M.M
Universitas Telkom

A. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi profit (bisnis), maupun organisasi *non* profit (pemerintahan, yayasan, sekolah) untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sinergi, koordinasi, dan kolaborasi pekerjaan, sehingga analisis jabatan sebagai dasar dalam sistem proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Sistem manajemen sumber daya manusia mencakup peramalan kebutuhan SDM, desain organisasi, seleksi karyawan, evaluasi jabatan, perencanaan karier karyawan, pendidikan dan pengembangan kompetensi, perencanaan dan pengembangan manajemen, dan pengukuran kinerja perencanaan serta umpan balik. Analisis jabatan/pekerjaan (*job analysis*) bisa diimplementasikan sebagai alat merencanakan SDM di tingkat manajerial, profesional, dan *teknikal*.

Analisis jabatan merupakan kegiatan berpikir untuk menjelaskan pokok permasalahan menjadi bagian, komponen, unsur, dan kemungkinan keterkaitan fungsinya. Dalam analisis jabatan berisikan sekumpulan tugas

BAB 4

PERENCANAAN DAN REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Ujang Enas, M.Si.

STIKes Bakti Tunas Husada Tasikmalaya

A. PENDAHULUAN

Perencanaan dan rekrutmen merupakan hal sangat penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi swasta seperti sebuah perusahaan ataupun organisasi pemerintahan baik itu sipil maupun militer. Perencanaan dan rekrutmen ini merupakan salah satu hal yang sangat menentukan apakah sebuah organisasi swasta ataupun organisasi pemerintah dapat mencapai apa yang menjadi tujuan organisasinya atau tidak, karena disinilah sumber penentuan sumber daya manusia itu berasal.

Apabila perencanaan dan rekrutmen ini direncanakan secara matang, maka organisasi tersebut akan memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan organisasi yakni sesuai dengan spesifikasi yang di butuhkan oleh organisasi, sehingga tujuan organisasi akan mudah untuk dicapai, tetapi apabila tidak direncanakan secara matang atau asal –

BAB 5

SELEKSI MSDM

Dewa Gede Satriawan, S.E., M.M., M.H., CHCS., CT
Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) HEARHAVE

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang sudah melalui proses rekrutmen perlu dipilih sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan. Untuk memilih SDM yang sesuai keinginan perusahaan, maka perlu dilakukan seleksi. Mencari SDM yang memiliki kompetensi dan kualitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah mudah. Perlu strategi khusus dalam proses seleksi untuk mendapatkan SDM yang mempunyai kualitas. Tujuannya agar SDM yang dipilih bisa memenuhi kualifikasi yang diinginkan perusahaan. Proses seleksi mempunyai peran penting dalam perusahaan untuk mendapatkan SDM, yang mampu menunjukkan kompetensi dan kualitas di tengah persaingan yang sangat ketat. Manajemen dituntut profesional dalam mengelola sumber daya manusia (karyawan).

Melaksanakan proses dan tahapan seleksi yang baik merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam perusahaan. Alasan utamanya adalah manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dalam proses seleksi pasti ditemukan tantangan atau kendala-kendala yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu

BAB 6

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Wijiharta, SP., M.M.

Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara

A. PENDAHULUAN

Bahasan tentang Pelatihan dan Pengembangan merupakan materi yang cukup penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia, karena melalui pelatihan dan pengembanganlah suatu perusahaan membentuk pegawai agar selaras dengan *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pegawai baru memerlukan program orientasi dan *training* untuk memastikan agar bisa menjalankan tugas. Pegawai lama pun memerlukan *training*, baik untuk *refresh*, *upgrade*, maupun menyesuaikan dengan berbagai perkembangan. Pada era revolusi industri 4.0 materi pelatihan dan pengembangan menjadi sangat penting untuk menyesuaikan *knowledge*, *skill* dan *attitude* pegawai agar selaras dengan perubahan uraian, persyaratan dan unjuk kerja yang semakin intens terkait dengan internet berjejaring. Pada perusahaan yang mengedepankan kekhasan, semisal budaya daerah, budaya Islam atau kekhasan lainnya, maka proses pembinaan pegawai bisa dilaksanakan melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan juga

BAB 7

MANAJEMEN DAN PENILAIAN

KINERJA

Drs. Suharto Lasmono, M.Pd.

Biro SDM Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi saat ini berdampak pada terjadinya perubahan yang sangat cepat dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini menuntut kesiapan organisasi dalam menata sistem dan mekanisme kerja yang adaptif terhadap perubahan, salah satunya adalah dalam manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah kegiatan mengelola kinerja yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penilaian, dan peningkatan kinerja, baik kinerja individu, kinerja tim maupun kinerja organisasi sesuai dengan target yang direncanakan.

Perencanaan kinerja merupakan langkah awal dalam manajemen kinerja. Kegagalan organisasi dalam merencanakan kinerja akan berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberadaan organisasi tersebut. Perencanaan kinerja berkaitan dengan penjabaran kinerja organisasi ke dalam indikator kinerja kunci (*key performance indicator*) yang dirumuskan secara spesifik dan terukur. Banyak faktor yang

BAB 8

MANAJEMEN KARIR

Rudy Irwansyah, S.P., M.M.
STIE Muhammadiyah Asahan (STIEMA)

A. PENDAHULUAN

Kamajuan perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh para SDM. Salah satu tolak ukurnya adalah, bagaimana program manajemen karier karyawan (*career management*) SDM dalam sebuah perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong atau memotivasi bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan dapat memiliki jenjang karier yang bagus. Baik dari segi kedudukan (jabatan), maupun dari tingkat pendapatan (*income*) yang diperoleh.

Program perencanaan dan pengembangan karier, tidak hanya dapat menjamin kesuksesan karier karyawan, namun juga ditujukan agar karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik lagi. Sehingga karyawan termotivasi mampu untuk terus meningkatkan etos kerja demi jenjang karier yang akan dicapainya. Sehingga, dengan berjalannya waktu, secara tidak langsung peran perusahaan untuk tugas pengembangan karier, nantinya akan dipegang langsung oleh karyawan itu sendiri. Hal ini terjadi, ketika karyawan sudah sadar dan mengerti akan pentingnya program pengembangan karier.

BAB 9

PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI

Rizka Zulfikar, S.Tp, M.M

Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

A. PENDAHULUAN

Semua organisasi ataupun perusahaan pastilah membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuannya dan SDM menjadi faktor penting bagi keberhasilan dan keberlangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh sebab itu faktor SDM harus menjadi perhatian bagi setiap pengelola organisasi dan manajemen perusahaan. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mengelola SDM adalah sistem pemberian kompensasi. Sistem kompensasi yang mengatur berapa imbalan yang harus diberikan kepada karyawan dapat dilakukan dengan dasar pertimbangan prestasi kerja, risiko pekerjaan, jenis pekerjaannya, besaran tanggung jawab, posisi dan jabatan kerja, serta harus memenuhi persyaratan konsistensi internal (Hasibuan, 2014).

Kompensasi dianggap merupakan faktor penting mengapa seseorang memilih bekerja di suatu perusahaan dan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan merancang sistem pemberian kompensasi yang tepat dan dengan mempertimbangkan

BAB 10

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI

Prof. Dr. Dyah Kusumastuti, M.Sc
Universitas Wanita Internasional

A. PENDAHULUAN

Modal manusia memainkan peran strategis dalam organisasi dan dianggap sebagai sumber potensial keunggulan untuk inovasi di perusahaan. Untuk itu organisasi perlu untuk mencari instrumen yang tepat untuk menilai, mengevaluasi dan mengembangkan kompetensi karyawan. Pendekatan kompetensi ini memungkinkan untuk merangsang efektivitas tindakan dan untuk memanfaatkan keterampilan orang untuk mendapatkan yang terkuat demi keunggulan kompetitif yang langgeng.. Dalam pendekatan ini, perbedaan kemampuan individu untuk mencapai hasil kerja yang ditentukan dipertimbangkan. Sebuah organisasi yang mampu menemukan karyawan yang sesuai dan mendukung mereka, perkembangan pasti bisa lebih efektif tanpa meningkatkan jumlah karyawan. Untuk itu organisasi perlu membangun SDM yang profesional

BAB 11

HUBUNGAN KERJA

Ira Siti Rohmah Maulida, S.Sy., M.E.
Universitas Islam Bandung (UNISBA)

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan menyebabkan perusahaan-perusahaan berusaha fokus pada faktor yang memberikan kepuasan bagi sumber daya karyawannya (Kerja et al., 2018). Untuk memberikan kepuasan bagi karyawan dibutuhkan keadilan dan kenyamanan saat bekerja. Keadilan dapat diberikan melalui pemberian hak dan kewajiban yang seimbang kepada karyawan sedangkan kenyamanan dipengaruhi oleh hubungan kerja karena sangat penting pula untuk keberhasilan organisasi (Rahman & Taniya, 2017).

Hubungan kerja merupakan hubungan atau interaksi yang terjalin di tempat kerja yang menunjukkan gambaran tupoksi masing masing unit kerja agar terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit (Rosita, n.d.). Hubungan yang terjalin dalam tim kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan serta akan mempermudah perusahaan mencapai tujuannya.

Faktor yang dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan di Perusahaan adalah adanya konflik internal antar karyawan. Gambaran dalam skala kecil seperti masalah adu mulut tentang pribadi antar

BAB 12

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Endang Kustini, S.E., M.M
Universitas Pamulang

A. PENDAHULUAN

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek penting bagi seorang pekerja guna mendapatkan perlindungan/jaminan selama mereka bekerja di perusahaan. Hal ini tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Berkembangnya suatu industri harus ditunjang dengan adanya tenaga kerja yang sehat, produktif, berkualitas, dan bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja yang optimal seperti yang direncanakan sesuai visi misi perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM) bukan lagi menjadi suatu kewajiban akan tetapi sudah menjadi kebutuhan bagi setiap pekerja yang harus digugah, diingatkan dan dibudidayakan dikalangan para pekerja. Perusahaan perlu melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja guna menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Banyak faktor dan kondisi yang menyebabkan kecelakaan di tempat kerja seperti kurangnya perawatan terhadap perlengkapan kerja, peralatan kerja yang

BAB 13

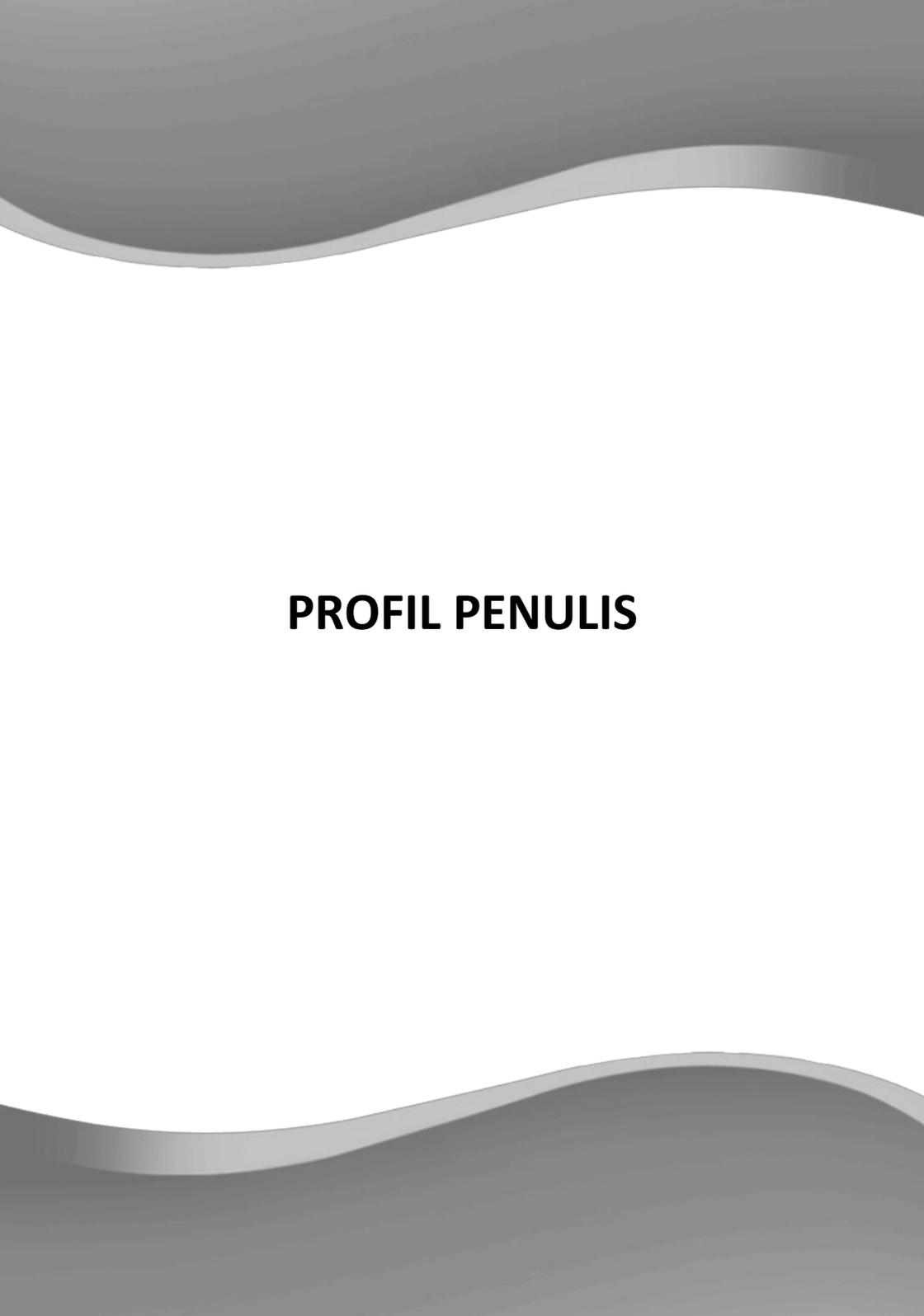
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

Amir Mahmud, S.Sos., S.H., M.Si.
Universitas Sjakhyakirti

A. PENDAHULUAN



Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang



PROFIL PENULIS

Melda Agnes Manuhutu, S.Kom., M.Cs



Penulis adalah Melda Agnes Manuhutu, S.Kom., M.Cs, lahir di Ambon 21 Agustus 1990. Penulis menamatkan Pendidikan Strata-1 Teknik Informatika pada Universitas Kristen Satya Wacana (2012) dan Strata-2 Sistem Informasi pada Universitas Kristen SatyaWacana (2014). Saat ini penulis merupakan Dosen Program Studi Sistem Informasi pada Universitas Victory Sorong, mengampuh mata kuliah Pengantar teknologi informasi, dasar-dasar pemrograman, jaringan komputer, sistem pendukung keputusan, metode penelitian, rekayasa perangkat lunak, audit sistem informasi. Penulis aktif melakukan penelitian dan publikasi ilmiah pada skala nasional dan internasional, serta aktif melakukan pengabdian kepada masyarakat sebagai bentuk implementasi tridarma pendidikan tinggi. Saat ini penulis juga aktif dalam menulis buku.

Dr. Yoseph Arteurt Merung,SP.,M.Si



Penulis lahir pada tanggal 4 September 1971 di Minahasa, Sulawesi Utara. Adapun riwayat pendidikan diantaranya: S1 Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Sam Ratulangi, Manado, S2 Manajemen Sumber Daya Pembangunan Universitas Sam Ratulangi, Manado, dan S3: Agribisnis (ilmu Pertanian). Universitas Udayana, Bali. Pekerjaan Sekarang sebagai dosen tetap di Program Studi Agribisnis Fakultas pertanian Universitas Katolik De La Salle Manado. Selain sebagai dosen, Sejak januari 2020, menjabat sebagai Kepala Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan (LP3) di Unika De La Salle Manado.

Dr. Imanuddin Hasbi, S.T., M.M



Penulis adalah menempuh pendidikan SD Muhammadiyah Banjarmasin, SMP YPK Banjarbaru, SMAN 15 Bandung, ke jenjang S1 Teknik Manajemen & Industri, Universitas Pasundan Bandung, S2 Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Bandung dan S3 Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Berprofesi sebagai dosen bidang Manajemen, Administra dan Kewirausahaan di Universitas Telkom. Penulis Buku Sumber Daya

Manusia, Rencana Pemasaran Efektif, Riset Pemasaran, dan Entrepreneurship.

Ujang Enas, M.Si.



Penulis lahir di Kota Tasikmalaya tepatnya pada tanggal 6 Desember 1977, merupakan anak sulung dari lima bersaudara. Setelah tamat dari SDN Tugu III Tasikmalaya tahun 1990, melanjutkan pendidikan ke Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sambong Jaya Tasikmalaya dan tamat tahun 1990, lalu melanjutkan ke SMAN 2 Tasikmalaya dan tamat tahun 1996. Pendidikan S1 Administrasi Publik di tempuh di STIA YPPT Tasikmalaya dan tamat tahun 2006, pendidikan

S2 Administrasi Publik pada sekolah yang sama, menjadi lulusan terbaik angkatan IX dan lulus pada tahun 2018. Saat ini bekerja di STIKes Bakti Tunas Husada Tasikmalaya sebagai Kepala Bagian Kemahasiswaan, sebelumnya pernah menjabat sebagai Kepala Bagian Sumber Daya Manusia tahun 2017 s.d. 2019, Ketua Unit Pelaksana Teknis BTH Student House (BSH) tahun 2016 s.d 2017, Kepala Bagian Sarana Prasarana tahun 2014 s.d. 2016. Selain tugas struktural penulis pernah menjabat sebagai sekretaris task force berbagai macam hibah seperti Program Hibah Pembinaan Perguruan Tinggi Swasta (PHP-PTS) dari Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010, Program Hibah Kompetisi Berbasis Institusi (PHK-I) dari Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010, serta

Hibah Rumah Susun Mahasiswa (Rusunawa) dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) tahun 2014, menjadi Auditor Internal Kampus STIKes BTH tahun 2018 - sekarang. Pernah mengajar di STIKes Muhammadiyah Ciamis sebagai Dosen Luar Biasa dari tahun 2009 s.d. tahun 2010. Selain didunia pendidikan, penulis pernah bekerja di PT. Nam Buana Persada sebuah perusahaan distributor PT. Unilever Indonesia di bagian pemasaran tahun 1998.

Dewa Gede Satriawan, SE., M.M., M.H., CHCS., CT



Penulis lahir di Kabupaten Tabanan, Bali, tanggal 7 Januari 1980. Menyelesaikan pendidikan S1 Akuntansi (2006) pada Universitas Mahasaraswati Denpasar, S2 Manajemen (2016) pada Universitas Pendidikan Nasional Denpasar, S2 Ilmu Hukum (2018) pada Universitas Dwijendra Denpasar. Saat ini sedang menempuh studi S3 Ilmu Ekonomi pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Memiliki pengalaman bekerja sebagai dosen pada Universitas Dwijendra Denpasar, saat ini sebagai trainer LKP Hearhave serta ketua dan manajer koperasi Gunung Sari Mas serta sebagai wiraswasta. Buku yang pernah ditulis antara lain : Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan juga buku tentang Hukum Transaksi E-Commerce di Indonesia. Memiiki Certified Human Capita Staff dan Certified Trainer dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Email dewasatriawan01@gmail.com.

Wijiharta, SP., M.M.



Penulis adalah Wijiharta menyelesaikan pendidikan tingkat dasar hingga master di kota kelahirannya, kota pelajar Yogyakarta. Saat ini mengabdikan ilmunya sebagai dosen pada Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara. Sebelum bergabung dengan STEI Hamfara sejak tahun 2000 hingga kini, sempat berkecimpung pada beberapa perusahaan swasta baik nasional maupun internasional. Pertama terjun di dunia kerja

bergabung dengan PT Charoen Pokphand Group sebagai supervisor pada PT Central Pertiwi Bratasena/Bahari (1995 – 1999) dan junior konsultan pada PT KOGAS (1999 – 2000).

Drs. Suharto Lasmono, M.Pd.



Penulis adalah Drs. Suharto Lasmono, M.Pd. lahir di Bekasi pada tahun 1965, memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Jakarta, program Studi Teknologi Pendidikan pada tahun 1990, dan memperoleh gelar Magister Pendidikan, program studi Administrasi Pendidikan dari Universitas Muhammadiyah Profesor Dr. Hamka (UHAMKA) Jakarta pada tahun 2005. Beberapa Short Course dan Pelatihan internasional yang pernah diikuti adalah Short Course: Distance Education for Development di University of London Inggris tahun 1994, E-Learning Training Programme di Busan University, Korea Selatan tahun 2015, Training on Human Resources Management di Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT University) Australia (2018). Selain itu pernah juga mengikuti Seminar Internasional tentang Open and Distance Education yang diselenggarakan oleh Commonwealth of Learning di beberapa negara seperti di Hongkong dan Jamaika. Beberapa meeting dan seminar internasional yang diselenggarakan oleh Southeast Asian Minister of Education Organisation Regional Open Learning Center (SEAMEO SEAMOLEC), di Thailand, Vietnam, Philipina dan Indonesia juga pernah diikutinya. Sejak tahun 1991 sampai dengan tahun 2017 bertugas sebagai Pegawai Negeri Sipil di Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan (Pustekkom Kemendikbud). Selanjutnya tahun 2017 sampai dengan Februari 2020 dipromosikan sebagai Kepala Bagian Sistem Informasi dan Kinerja di Biro Sumber Daya Manusia, Kemendikbud, dan saat ini menjabat sebagai Analis Kepegawaian Madya di Biro SDM Kemendikbud. Selama bertugas beberapa kegiatan yang pernah diikutinya antara lain sebagai penulis dan editor Modul Pembelajaran Bidang TIK untuk Pendidikan, serta menjadi

Instruktur dan Narasumber dalam pelatihan bidang Pendidikan Terbuka Jarak Jauh, E-Learning dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rudy Irwansyah, S.P., M.M.



penulis adalah Lahir di desa R. Sialang, pada 25 Maret 1980. Menempuh pendidikan SD sampai SMA diselesaikan di kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Kemudian, ia hijrah ke kota hujan untuk menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) pada tahun 1999 sampai dengan 2004, di Fakultas Pertanian, Jurusan Ilmu Tanah, di Institut Pertanian Bogor (IPB), Jawa Barat. Melanjutkan pendidikan S2 di Magister Manajemen (MM), pada Program Pasca Sarjana

Universitas Mercu Buana (UMB) Jakarta pada tahun 2008. Memulai karier staf pengajar sejak duduk di bangku kuliah sebagai asisten dosen untuk beberapa mata kuliah. Kemudian kembali ke Medan, dan memulai menjadi staf pengajar (dosen), sejak tahun 2010 di pulau Sumatera Utara. Ia juga memiliki pengalaman kerja di bidang konsultan (pendidikan dan pertanian). juga bidang ritel supermarket sejak 2005. Saat ini ia aktif menjadi staf pengajar di Fakultas Ekonomi STIE Muhammadiyah Asahan dan juga di STIM Sukma Medan, Sumatera Utara. Ia mengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Studi kelayakan Bisnis, Manajemen Pemasaran, Bank dan Lembaga Keuangan Non Bank, serta Manajemen Resiko. Selain mengajar ia juga aktif di beberapa organisasi profesi. Aktif untuk menerbitkan artikel ilmiah di beberapa jurnal ilmiah hasil dari penelitian mandiri, maupun penelitian dengan dana sponsor, salah satunya sumber dana penelitian dari Kemenristek Dikti, melalui program Hibah Dikti.

Rizka Zulfikar, S.Tp, M.M



Penulis dilahirkan di Banjarmasin, dan merupakan putra kedua dari pasangan Bapak (Alm) Drs. H.A. Marzuki, HS dan Ibu Dr. Hj. Zahra Chairani, MPd. Penulis menempuh pendidikan dasar dan menengah di kota Banjarmasin dan kemudian melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Jurusan Teknologi Pangan Fakultas Teknologi Pertanian Institut Pertanian Bogor (IPB). Ketika masih duduk di bangku kuliah, penulis pernah aktif di Himpunan Mahasiswa Ilmu Teknologi Pangan (Himitepa) periode tahun 1992-1993 dan Senat Mahasiswa Fakultas Teknologi Pertanian IPB periode tahun 1993-1995. Selama di IPB, Penulis pernah menjadi asisten dosen DR. Ir. Monang Manullang, Msc untuk mata kuliah Kimia Pangan I & II, dan asisten peneliti skim Hibah Bersaing di bawah koordinasi Prof. DR. Ir. Winiati Pudji Rahayu, MSi pada tahun 1994 -1995. Lulus S1 pada bulan tahun 1995, penulis kemudian bekerja sebagai Account Officer di Bank Bukopin Cabang Banjarmasin. Setelah resign dari Bank Bukopin pada tahun 1997, Ybs kemudian meneruskan karirnya di sebuah perusahaan modal ventura daerah (PT. Sarana Kassel Ventura) pada periode tahun 1997 – 2015 sebagai Venture Capital Officer (VCO). Ketika bekerja di PT. Sarana Kassel Ventura, penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang master di program magister manajemen Universitas Lambung Mangkurat tahun 2001 -2003. Pengalaman penulis sebagai staf pengajar dimulai pada bulan Agustus 2015 dengan menjadi dosen tetap di program studi administrasi Pelayaran-Akademi Maritim Nusantara (AMNUS) Banjarmasin dan kemudian berpindah home base ke Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari (Uniska MAB) pada bulan Juni 2016. Hingga saat ini, bidang penelitian yang digeluti oleh Ybs adalah Green Management dan Ekonometrika. Ybs juga aktif menulis artikel ilmiah di Jurnal/Prosiding internasional dan nasional serta merupakan penulis buku referensi berjudul Pengantar Green Economy dan Peranan Persepsi Nilai, Risiko & Kepercayaan Masyarakat Terhadap Minat Beli Produk Hijau yang diterbitkan oleh Deepublish Yogyakarta.

Prof. Dr. Ir. Dyah Kusumastuti, M.Sc



Penulis merupakan seorang profesi akademisi dan praktisi (AKAPRAK) yaitu dosen PNS dilingkungan Lembaga layanan dikti IV Jawa Barat, Guru Besar dosen di Universitas Wanita Internasional dan juga sebagai Ketua STMIK AMIK BANDUNG serta sebagai praktisi & Konsultan Senior dalam bidang manajemen terutama dalam People Management, Character Building dan Organization Development, Reformasi Birokrasi Quality Assurance di berbagai lembaga baik pemerintah dan swasta sejak 2002. Ber kediaman di Bandung.

Ira Siti Rohmah Maulida, S.Sy., M.E.



Penulis lahir di Bandung pada 29 September 1991. Penulis menyelesaikan studi Sarjana di Universitas Islam Bandung pada tahun 2013 dengan mendalami ilmu Lembaga Keuangan dan Perbankan Syariah, studi Magister di UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 2017 dengan mendalami ilmu Ekonomi Syariah. Penulis sejak tahun 2018 bekerja sebagai Dosen di Fakultas Syariah UNISBA, dan saat ini menjabat Dosen Asisten Ahli dengan fokus di Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis juga aktif dalam penulisan karya tulis salah satunya dengan menulis artikel ilmiah tentang pengaruh biaya promosi dan biaya tenaga kerja terhadap profitabilitas PT. Bank Syariah Mandiri yang telah dipublikasikan di jurnal yang terakreditasi Sinta 4 pada tahun 2019 dan artikel lainnya. Selain itu, Penulis juga memiliki riwayat penelitian salah satunya penelitian literatur review tentang kompetensi nadzhir dan waqf corporate governance pada Lembaga wakaf di Indonesia yang dibiayai oleh dana internal fakultas pada tahun 2019 dan penelitian lainnya.

Endang Kustini, S.E., M.M



penulis adalah Endang Kustini, SE, MM lahir di Cirebon 27 September 1977. Riwayat pendidikan dari Sekolah Dasar sampai SMA ditamatkan di Kota Surabaya. Menyelesaikan Program Sarjana (S1) sebagai lulusan terbaik di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya, dan melanjutkan Program Pascasarjana (S2) dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pembangunan Nasional Jakarta. Saat ini penulis sebagai mahasiswa Program Pascasarjana (S3) di Universitas Pakuan Bogor dengan konsentrasi Ilmu Manajemen.

Amir Mahmud, S.Sos., SH.,M.Si.



Penulis adalah dilahirkan di Palembang pada tanggal 15 Mei 1970. Masa kecil penulis penuh kegembiraan dilalui di kota Palembang dan pendidikan di tempuhnya di kota Palembang. Diawali di SDN 40 Palembang Pada tahun 1984, kemudian SMPN 17 Palembang pada tahun 1987 dan dilanjutkan ke SMAN 1 Palembang pada tahun 1990. Pendidikan S1 Pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Program Studi Ilmu Hukum. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan S2 di Pasca Sarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang pada program Studi Administrasi Publik. Sekarang mengabdikan sebagai dosen Fakultas Ilmu Administrasi Negara Universitas Sjakhyakirti Palembang.

Manajemen

Sumber Daya Manusia

Sebuah Strategi, Perencanaan dan Pengembangan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Setiap organisasi/perusahaan/bisnis perlu menyadari bahwa pekerja dan organisasi/perusahaan/bisnis ibarat sebuah motor dan mesin, yang tidak dapat dipisahkan. Tanpa mesin yaitu pekerja, motor yaitu organisasi/perusahaan/bisnis tidak dapat bergerak menuju tempat atau tujuan yang diharapkan. Ketidaksesuaian antara keduanya akan menyebabkan banyak hal salah satunya adalah lambatnya pertumbuhan serta melemahnya produktivitas sebuah organisasi/perusahaan/bisnis.

Tantangan-tantangan inilah yang membuat kehadiran MSDM menjadi sangat penting. MSDM adalah senjata yang dapat diandalkan untuk menyelaraskan tujuan pekerja dan organisasi/perusahaan/bisnis tersebut serta memastikan seorang pekerja melakukan pekerjaannya sesuai kewajibannya. Sebaliknya organisasi/perusahaan/bisnis melakukan tanggung jawabnya untuk memberikan balasan yang setimpal pula baik materil maupun moril sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku.