



Penulis:
Imbron, S.E., M.M
Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

Imbron, S.E., M.M

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Atep Jejen

Editor:

N. Rismawati

ISBN:

978-623-6457-96-2

Cetakan Pertama:

November, 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](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Email: admin@penerbitwidina.com

PRAKATA

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

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

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

November, 2021

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGERTIAN DAN SEJARAH SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Pengertian MSDM	2
B. Sejarah Perkembangan MSDM.....	6
BAB 2 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	15
A. Pengertian Perencanaan SDM.....	16
BAB 3 PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA	21
A. Peramalan Kebutuhan Sumber Daya Manusia.....	22
B. Penarikan Tenaga Kerja	26
C. Seleksi	32
D. Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja	38
BAB 4 KOMPENSASI	43
A. Sistem Kompensasi	44
B. Komponen Kompensasi	47
C. Insentif.....	49
BAB 5 MANAJEMEN MOTIVASI.....	57
A. Motivasi	58
B. Macam-Macam Motivator	69
C. Hadiah dan Hukuman	74
D. Motivasi Kelompok/Organisasi.....	82
BAB 6 KEPEMIMPINAN.....	83
A. Kepemimpinan dalam Organisasi	84
B. Gaya-Gaya Kepemimpinan	96
BAB 7 7 TEORI PENGAMBILAN KEPUTUSAN	101
A. Teori Pengambilan Keputusan dalam Berbagai Kondisi	102
B. Tehnik Pengambilan Keputusan	109
DAFTAR PUSTAKA.....	115
PROFIL PENULIS	121



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 1: PENGERTIAN DAN SEJARAH SUMBER DAYA MANUSIA

Imbron, S.E., M.M

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom

BAB 1

PENGERTIAN DAN SEJARAH SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENGERTIAN MSDM

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.

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 manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu *men, money, method, materials, machines* dan *market*.

Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau *men*. Selain manajemen sumber daya manusia unsur manusia ini sering juga disebut



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 2: PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Imbron, S.E., M.M

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom

BAB 2

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENGERTIAN PERENCANAAN SDM

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 sekumpulan para eksekutif dalam membuat keputusan sumber pokok dalam alokasi, termasuk struktur proses dan sumber daya manusia (Samanto, 2015). Selanjutnya dalam aktivitas



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 3: PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Imbron, S.E., M.M

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom

BAB 3

PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PERAMALAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

Peramalan dan audit sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Kedua unsur tersebut memberikan kepada manajer informasi mengenai kebutuhan pegawai dan dapat menentukan langkah-langkah lain dalam perekrutan pegawai (Sumber Daya Manusia).

Peramalan sumber daya manusia berusaha untuk menentukan karyawan apa yang diperlukan, baik tuntutan keahlian atau ketrampilan tertentu, dan berapa jumlah pegawai yang diperlukan oleh organisasi tersebut. Dengan demikian hal yang harus disebutkan dalam perencanaan tersebut adalah: jumlah, jenis, mutu.

Peramalan sumber daya manusia berupaya untuk menentukan karyawan apa yang akan dibutuhkan organisasi untuk mempertahankan pertumbuhannya dan memanfaatkan peluang di masa yang akan datang, jadi para peramal berupaya untuk memprediksikan jumlah, jenis, dan mutu orang-orang yang dibutuhkan pada masa yang akan datang, merinci rentang tanggung jawab yang akan harus dipenuhi, dan menetapkan ketrampilan dan pengetahuan apa yang akan dibutuhkan oleh para anggota organisasi. (Kenneth,1984:522)



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 4: KOMPENSASI

Imbron, S.E., M.M

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom

BAB 4

KOMPENSASI

A. SISTEM KOMPENSASI

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik yang langsung maupun yang tidak langsung sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan atas dasar pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Kompensasi berdasarkan individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai suatu balas jasa atas berbagai kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah di sumbangkan pada organisasi. Sedangkan dalam sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balasa jasa atau kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti atas kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai salah satu dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan jenis-jenis pemberian penghargaan secara individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005: 357).



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 5: MANAJEMEN MOTIVASI

Imbron, S.E., M.M

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom

BAB 5

MANAJEMEN MOTIVASI

A. MOTIVASI

Dalam sebuah perusahaan sudah pasti mengharapkan keuntungan. Keuntungan perusahaan pada akhirnya akan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi komponen yang terlibat di dalam perusahaan baik itu pekerja, manajer, dan pemilik perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mencari keuntungan diperlukan manajer yang tangguh yang sekaligus berperan sebagai manajer yang handal. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan atau manajer dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Seorang manajer atau pimpinan memiliki bawahan dengan berbagai macam karakter, kemampuan, sikap, dan sebagainya. Ada bawahan yang tidak memiliki kemampuan bekerja secara produktif dan tidak mau menjalankan perintah tanpa paksaan dan ada pula bawahan yang tidak mampu bekerja secara optimal akan tetapi ada kemauan untuk berbuat secara maksimal dan ada pula bawahan yang mampu bekerja secara optimal tetapi perilakunya cenderung negative. Selanjutnya ada pula bawahan yang mampu dan mau



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 6: KEPEMIMPINAN

Imbron, S.E., M.M

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom

BAB 6

KEPEMIMPINAN

A. KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Pengertian kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.

Konsep kepemimpinan telah banyak ditawarkan para penulis di bidang organisasi dan manajemen. Kepemimpinan tentu saja mengkaitkan aspek individual seorang pemimpin dengan konteks situasi di mana pemimpin tersebut menerapkan kepemimpinan. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Sebelum memasuki materi kepemimpinan, perlu terlebih dahulu dibedakan konsep pemimpin (*leader*) dengan kepemimpinan (*leadership*). Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi guna mendorong kelompok atau organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuannya. Pemimpin menunjuk pada personal atau individu spesifik atau kata benda. Sementara itu, kepemimpinan adalah sifat penerapan



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 7: 7 TEORI PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Imbron, S.E., M.M

Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom

BAB 7

7 TEORI PENGAMBILAN KEPUTUSAN

A. TEORI PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM BERBAGAI KONDISI

Pengambilan atau pembuatan keputusan berarti memilih satu di antara banyak alternatif. Dalam hal pengambilan keputusan minimal terdapat dua alternatif di mana pembuat keputusan (*decision maker*) harus memilih salah satu berdasarkan kepada pertimbangan atau kriteria tertentu.

Setiap orang dapat membuat keputusan akan tetapi dampak keputusan yang ditimbulkan berbeda, ruang lingkup dari pengaruh keputusan tersebut ada yang sempit dan ada yang luas. Pada umumnya suatu keputusan dibuat dalam rangka untuk memecahkan permasalahan atau persoalan (*problem solving*). Setiap keputusan yang diambil pasti ada tujuan yang akan dicapai.

Pengambilan keputusan dalam berbagai kondisi memiliki masing-masing pemecahan dengan teknik masing-masing. Jadi dalam makalah kami akan membahas berbagai kondisi dalam mengambil keputusan, diantaranya dalam kondisi pasti, kondisi tidak pasti dan kondisi konflik.

Menurut KBBI, kondisi adalah situasi atau keadaan yang ada pada diri individu baik itu di luar maupun di dalam dirinya. Situasi menurut William Isaac Thomas adalah persepsi seseorang dan penafsirannya tentang faktor-faktor sosial yang terjadi pada masa tertentu.

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
- Ahmadi, Abu dan Supriyono, Widodo. 2013. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ananda, S. dan Priyanto, S. 2010. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kartika Putra Press.
- 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>
- Barnard. Chester. I. 1978. The Fuction Of The Executive, Edisi ke 50. Harvard University Press. Cambridge Massachusetts*
- Darmawan Roni, Sejarah Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Institusi Agama Islam Negeri (lain), Jurai Siwo Metro Tahun 2017
- Dessler, Gary, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Jakarta.
- Hamidm, E.S., Rowi, Budiman, (2003), *Membangun Profesionalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Drs. Basir Barthos. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 1994

- Eppen, G.D. , *Quantitative Concepts For Management*, (New Jersey: Prentice Hall, Inc. 1989).
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- 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>
- Flippo, Edwin P. 1984. *Personal Management, Sixth Edition, New York : Mc. Graw-Hill Book Company*
- Frances Bacon. *Alat untuk Analisis Keputusan*. (Online). <http://translate.google.co.id/translate?hl=id&langpair=en|id&u=http://home.ubalt.edu/ntsbarsh/opre640a/partix.htm>, di akses 2 Desember 2019.
- Haromain, H. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora (JPH)*. <https://doi.org/10.17977/JPH.V112.4047>.
- Hartono, Afirah. 2017. *Pengaruh pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas V MI AS Adiyah Banua Baru Wonomulyo Polewali Mandar*. Makassar: UIN Alaudin.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 1989. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : CV Haji Masagung
- <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/pengertian-dan-manfaat-talent-management/> diakses tgl 11 Agustus 2021
- Hurlock, E.B. 1989. *Perkembangan Anak*. Jakarta: Airlangga.

- 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 .
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2002, *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta
- J. Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemoivasiian dalam Manajemen*, Penerbit PT. Raja Grufindo Persada, Jakarta.
- Jucius, Michael J. 1991. *Personnel Management. Illinois : Richard D Iswin Ich.*
- Kepemimpinan Dalam Organisasi Friska Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara e-USU Repository © 2004 Universitas Sumatera Utara
- Kompri. 2016. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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 Indoesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2003), *Prencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditam, Bandung.
- Manullang.M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2005.
- Miner, John B : *Mary Green Miner*. 1973. *Personnel and Industrial Relation (A Management Approach) 2th Edition*. New York. *The Macmillan Company*
- Moekijat Drs., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penarikan Tenaga Kerja Dan Sumbernya* 2014
- Moekijat, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

- Mondy, RW. Noe, SR. Premeaux. 2002. *Human Resources Management*. Edisi 8. New Jersey. Prentice Hall.
- Nani Sujhaniati Br Purba. *Peranan Teorema Bayes Dalam Pengambilan Keputusan*. (Online). <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17756/4/Chapter%20I.pdf> , diakses 2 Desember 2019.
- Ni Putu Riski Martini “Jurnal Riset Akuntansi “ Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan di Pemerintahan Kabupaten Badung ‘ Univ Warmadewa
- 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.
- Pahlevi, R. 2013. *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia* Pt. Teknologi Riset Global Investama. 1-11.
- Pertiwi, Ayu, dkk. *Pengambilan Keputusan dalam Kondisi Ketidakpastian untuk Menentukan Bidang yang akan Dikembangkan dengan Menggunakan Analisis Bayes*. (Jurnal Universitas Negeri Malang).
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Ricky W. Griffin. 2004. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sabri, Alisuf. 1999. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Sadulloh, Uyoh. 2011. *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Bandung: Alfabeta.

- Sardiman, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Schuler RS, Dowling PJ, Smart JP, Huber VL. 1992. *Human Resources Management in Australia. 2nd ed. Sydney : Harper Educational Publisher*
- Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P, 1979. *Peranan staf dalam management*. Jakarta: Gunung Agung. Stoner, James [and] A.F. Freeman, 1996. *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Sikula, Andrew F. 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management. New York: A. Wiley Trans Edition, by John Wilet & Sons Inc.*
- Sri Maryanti, Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Di Provinsi Tahun 2006; (Universitas Lancang Kuning-Pekanbaru:2010) *Pekbis Jurnal*, Vol.4, No.1, Maret 2012: 54-62 54
- 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 danBisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Tafsir, Ahmad. 2004. *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wiyani, N.A. 2013. *Bina Karakter Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Yoder, Dale. 1981. *Personnel Management and Industrial Relation, Sixth Edition. New Dwlhi : Prentice Hall of India.*

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.

PROFIL PENULIS



Imbron, S.E., M.M., lahir di Tangerang pada tanggal 30 Maret 1990, Tahun 2015 lulus Sarjana Manajemen (S.E.) Program Sarjana (S-1) Fakultas Ekonomi konsentrasi Sumber Daya Manusia di Universitas Pamulang. Tahun 2016 lulus Program Magister Manajemen (M.M.) Program Pasca Sarjana (S-2) konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan. Perna menempuh pendidikan non formal disekolah kewirausahaan Bina Amanah (D1) dan Sekolah Motivasi Indonesia (Sertifikat Sekolah Motivasi Indonesia). Saat ini penulis berkarier sebagai dosen tetap di Program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Pamulang Tangerang Selatan dan aktivitas lainnya Penulis adalah seorang wakil kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Via Medika Ciputat, Penulis juga sebagai tim korektor di Universitas Terbuka, Penulis juga sebagai pembisnis di bidang jasa Tour dan Travel Umroh selain itu penulis juga seorang aktivis atau Relawan dibidang sosial, lingkungan dan kemanusiaan yang bergabung di beberapa organisasi nasional. Demikian sekilas biodata penulis ,smoga buku yang di terbitkan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi diri saya sendiri dan untuk klayak umum yang membutuhkan, penulis bisa di hubungi melalui email imbronsheshe@gmail.com atau melalui no telepon 085777530460.



Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom., lulus S-1 di Program Studi Teknik Informatika FT USNI tahun 2011, Lulus Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pamulang tahun 2014. Lulus Magister Komputer Pascasarjana STMIK Eresha 2019. Saat ini menjabat sebagai dosen tetap pada Universitas Pamulang. Aktif menulis artikel dan berbagai jurnal ilmiah.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan Manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi *Human Resource* (HR). HR memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan.

Fungsi dari divisi *Human Resource* ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi. Kemasan buku ini menjelaskan beberapa fungsi di atas, divisi *Human Resource* juga memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya itu, divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan karyawan.

Buku ini menyajikan seluruh kebutuhan-kebutuhan para pelaku usaha sebagai inovasi baru untuk menciptakan tatanan pengelolaan, juga menjadikan gudang wawasan bagi kalangan pembaca. Oleh sebab itu buku ini hadir dihadapan sidang pembaca sebagai bagian dari upaya diskusi sekaligus dalam rangka melengkapi khazanah keilmuan dibidang MSDM, sehingga buku ini sangat cocok untuk dijadikan bahan acuan bagi kalangan intelektual dilngkungan perguruan tinggi ataupun praktisi yang berkecimpung langsung dibidang MSDM.