MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA "Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan"





Novia Ruth Silaen, Acep Nurlaeli, Muhammad Asir, I Putu Sugih Arta, Linda Agustina Siregar, Elida Mahriani, Hesti Umiyati, Haerana, Reno Renaldi, Madya Ahdiyat, Daelami Ahmad, Ronny Buha Sihotang, Imas Komalasari, Widiyawati.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA "Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan"

Novia Ruth Silaen, Acep Nurlaeli, Muhammad Asir, I Putu Sugih Arta, Linda Agustina Siregar, Elida Mahriani, Hesti Umiyati, Haerana, Reno Renaldi, Madya Ahdiyat, Daelami Ahmad, Ronny Buha Sihotang, Imas Komalasari, Widiyawati.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

Tim Penulis:

Novia Ruth Silaen, Acep Nurlaeli, Muhammad Asir, I Putu Sugih Arta, Linda Agustina Siregar, Elida Mahriani, Hesti Umiyati, Haerana, Reno Renaldi, Madya Ahdiyat, Daelami Ahmad, Ronny Buha Sihotang, Imas Komalasari, Widiyawati.

Desain Cover: Usman Taufik

Tata Letak: Handarini Rohana

> Editor: N. Rismawati

ISBN: **978-623-459-093-7**

Cetakan Pertama: Juni, 2022

Hak Cipta 2022, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2022 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 kepada yang maha kuasa, karena kehendaknyalah buku yang telah disusun dengan melalui proses penelaahan yang ketat ini dapat di terbitkan dan dapat dikonsumsi oleh khalayak banyak.

Seperti yang kita ketahui bahwa persoalan Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara atau sebuah proses untuk menangani berbagai masalah dalam seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran MSDM sangat diperlukan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, betapa pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, mendorong kami untuk turut andil untuk mengisi ruang diskusi melalui buku sederhana ini, tentu harapannya adalah dapat memberikan kontribusi baik secara teoritik ataupun praktik di lapangan, baik itu organisasi, lembaga atau perusahaan. Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan yang jauh dari kata sempurna, 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 dihadapan sidang pembaca.

Juni, 2022

Tim Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA·····iii DAFTAR ISI					
		ERSPEKTIF & KONSEP MSDM ······ Pendahuluan ······			
	В.	Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia ·····	٠2		
		Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia			
	D.	Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia·····			
		Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia ······			
		Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ·····			
	G.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ·····	13		
	H.	Rangkuman Materi ·····	15		
		ERENCANAAN DAN FUNGSI MANAJEMEN			
		ИBER DAYA MANUSIA·····			
		Pendahuluan·····	_		
		Perencanaan Sumber Daya Manusia			
	C.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)······			
	D.	Rangkuman Materi ·····	38		
	_	ENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN			
		/IBER DAYA MANUSIA······			
		Pendahuluan			
	В.	Pengembangan Sumber Daya Manusia·····	47		
	C.	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia ······	55		
	D.	Rangkuman Materi ·····	69		
BAB	4 S	DM DAN ORGANISASI KERJA ······			
	A.	Pendahuluan			
	В.	Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	75		
	C.	Organisasi Kerja Konvensional ······	75		
	D.	Organisasi Kerja Modern ·····	78		
	E.	Rangkuman Materi ······	80		
BAB	5 A	NALISIS JABATAN			
	A.	Pendahuluan	84		
	В.	Istilah yang Berkaitan dengan Jabatan	86/		

C.	Pengertian Analisis Jabatan 92			
D.	Ruang Lingkup Analisis Jabatan94			
E.	Tujuan dan Manfaat Analisis Jabatan95			
F.	Tahapan Analisis Jabatan 96			
G.	Bentuk Penyajian Analisis Jabatan ····· 98			
H.	Dasar Rasional Penggajian 100			
I.	Metode Evaluasi Jabatan 101			
J.	Rangkuman Materi ······· 105			
BAB 6	SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN······109			
A.	Pendahuluan110			
В.	Aspek Sumber Daya Manusia ······111			
C.	Seleksi (Selection)			
D.	Rekrutmen Karyawan ······ 114			
E.	Teknik Rekrutmen ·······116			
F.	Metode Perekrutmen 118			
G.	Alternatif Pengganti Rekrutmen 118			
H.	Rangkuman Materi · · · · · 119			
BAB 7	PENILAIAN KINERJA ······123			
A.	Pendahuluan······124			
В.	Pengertian Kinerja ······125			
C.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ·······125			
D.	Pengertian Penilaian Kinerja ·······126			
E.	Tujuan Penilaian Kinerja ······ 127			
F.	Manfaat Penilaian Kinerja ·······129			
G.	Ruang Lingkup Penilaian Kinerja ······ 131			
H.	Dasar Penilaian ·······133			
I.	Rangkuman Materi ····································			
BAB 8	DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA ······137			
A.	Pendahuluan138			
B.	Disiplin			
C.	Motivasi Kerja ···········145			
D.	Rangkuman Materi ······· 150			
BAB 9 PRODUKTIVITAS KERJA ······153				
A.	Pendahuluan······154			
B.	Konsep Produktivitas Kerja······ 155			

C.	Sumber Produktivitas Kerja ·····	
D.	Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja ·····	· 160
E.	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan ·····	· 160
F.	Penyebab Turunnya Produktivitas Kerja	· 161
G.	Penentu Produktivitas Kerja ······	
H.	Penentu Produktivitas Kerja ······	· 164
l.	Rangkuman Materi ······	
BAB 10	KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA······	
A.	Pendahuluan	
В.	Definisi Kompensasi	
C.	Kepuasan Kerja ·····	
D.	Bentuk-Bentuk Kompensasi ·····	· 176
E.	Determinan Determinan Kompensasi ······	· 184
F.	Rangkuman Materi ·····	· 189
BAB 11	ETIKA DAN PROFESIONALISME KERJA ······	
A.	Pendahuluan·····	_
В.	Konsep Etika, Profesi, Profesional, dan Profesionalisme ······	· 195
C.	Pentingnya Etika di Tempat Kerja·····	209
D.	Etika Dasar Karyawan di Tempat Kerja·····	· 213
E.	Rangkuman Materi	· 217
BAB 12	HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN ······	
A.	Pendahuluan·····	
В.	Pihak Internal Perusahaan·····	
C.	Hubungan Ketenagakerjaan Eksternal ·····	· 233
D.	Departemen Sumber Daya Manusia	
	(Human Resource Department)·····	
E.	Departemen Produksi (<i>Production Department</i>) ······	· 235
F.	Departemen Keuangan (Finance Department)	
G.	Departemen Marketing (Marketing Department) ······	· 236
Н.	Rangkuman Materi ····································	
	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)·····	·241
Α.	Pendahuluan	
В.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)·····	243
C.	Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	256
D.	Rangkuman Materi ·····	· 263

BAB 14	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
PEF	RUSAHAAN BERBASIS DIGITAL······267
A.	Pendahuluan268
В.	Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital ······· 272
C.	Penerapan Teknologi Informatika dan Manfaatnya di Bidang
	Manajemen Sumber Daya Manusia ······281
D.	Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Digital289
E.	Rangkuman Materi294
	RIUM ······297
PROFIL	PENULIS305
	/



(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 1: PERSPEKTIF

& KONSEP MSDM

PERSPEKTIF & KONSEP MSDM

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 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 personalia.

- 4. Peranan apa saja yang diberikan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan?
- 5. Masalah apa saja yang dibahas di dalam manajemen sumber daya manusia?
- 6. Sebutkan dan jelaskan satu persatu fungsi fungsi dari manajemen sumber daya manusia!
- 7. Jelaskan perbedaan dari manajer staf dan manajer lini!

- 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. 2_{nd} 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 SUMBER DAYA MANUSIA (PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN) BAB 2: PERENCANAAN DAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERENCANAAN DAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Perencanaan merupakan suatu proses dalam berpikir secara logis dan dalam pengambilan keputusan yang rasional sebelum melakukan berbagai tindakan yang akan dilaksanakan oleh organisasi. Perencanaan sebagai suatu rangkaian atau tahap persiapan suatu tindakan atau aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari unsur manajemen yang sangat mendasar dan didalamnya melibatkan pengambilan keputusan terkait apa yang harus dilakukan oleh organisasi, kapan harus dilaksanakan, bagaimana cara melakukannya, serta siapa saja yang melakukannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset dan investasi terbesar bagi sebuah organisasi. Mereka adalah pilar dan bangunan yang menggerakkan organisasi, dan merupakan salah satu komponen yang membutuhkan penyediaan anggaran yang memadai dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan sebuah organisasi. Dengan demikian sangat penting bahwa organisasi memastikan bahwa aset SDM ini harus dimanfaatkan dengan tepat sebelum merekrut staf baru dengan memastikan efektivitas perencanaan SDM.

Perencanaan dipandang sebagai pedoman, garis besar, atau petunjuk yang harus ditaati, jika ingin mengharapkan hasil yang baik. Didalamnya akan terdapat berbagai kegiatan pengujian pada beberapa arah

BUKU REFERENSI:

- Dessler. G. 2001. *Human Resource Management, Seventh Edition.* London: Prince Hall International Inc.
- Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenada Media Jakarta
- Handoko T. Hani, 2003. Manajemen. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta Hasibuan, H. Melayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta
- : PT. Bumi Aksara.

 Manulang 2008 Dasar-Dasar Manajaman Yogyakarta : Gajah Madha
- Manulang. 2008. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Madha University Press.
- Manzini, A.O, 1996. Integrating Human Resource Planning and Development: The Unification of Strategic, Operational and Human Resource Planning System. Human Resource Planning, 11 (2):79-94
- Marbawi. 2016. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Praktik dan Penelitian Universitas Malikussaleh.
- Rivai, Veithzal, dan E.J. Sagala. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, Cet. 2. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rothwell, S, 1995. *Human Resource Planning. Human Resource Management: A Critical Text*, pp 167-202. London: Routledge
- Sekarbumi, Ananda. 2007. Manajamen Sumber Daya Manusia. Strategis. Jakarta: SAP 2 MSDM, FIA IISIP.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Taufiqurokhman. 2008. Konsep dan Kajian Ilmu Perencanaan. Cetakan-I. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

JURNAL/ARTIKEL

- Erni Widajanti . 2007. Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif; Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. FE-Universitas Slamet Riyadi Surakarta Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Oktober 2007: 105 – 114. Upload Februari 2022.
- Fauzi Farchan. 2018. Strategi Manajemen SDM; Sebuah Cara Menciptkan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. FE-Universitas Wiralodra. Jurnal Risalah; Pendidikan dan Studi Vol.4 No.1. Maret 2018. https://jurnal.faiunwir.ac.id/index.php/ Jurnal Risalah/article/view. Upload Februari 2022.
- Hadi Samanto. 2015. Perencanaan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21 ISSN: 1412-6029X Jurnal Akuntansi Pajak, Vol.15 No.2. Januari 2015. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta. Upload Februari 2022.
- Huselid, et.al. 1997. *Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness As Determinants of Firm Performance*.

 Academy of Management Journal, Vol. 40, No. 1, 171 188. Upload Februari 2022.
- <u>Manajemen SDM From A to Z</u> Perencanaan SDM: Seberapa Pentingkah?.

 <u>http://manajemen-sdm.com/perencanaan-sdm/perencanaan-sdm-seberapa-pentingkah/</u> Artikel Manajemen SDM Update. Upload Februari 2022.
- <u>Manajemen SDM From A to Z.</u> Artikel Manajemen SDM Update http://manajemen-sdm.com/perencanaan-sdm/perencanaa
- Proses Perencanaan SDM https://www.ilmu-ekonomi-id.com/2018/02/pengertian-dan-tujuan-perencanaan-sdm.html
 Pengertian dan Tujuan Perencanaan SDM. Upload Februari 2022.
- Veithzal Rivai. (tt). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dkk, Ha: 13-14.http://lingkarlsm.com/fungsi-manajemen-sumberdaya-manusia/. Upload Februari 2022.
- Wibowo.2009. Manajemen Kinerja. <u>manajemensdm.com,http://eprints.undip.ac.id/</u> 38897/1/Buku_1.pdf, Jakarta: Rajawali Press. Upload Februari 2022.



(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 3: PENGEMBANGAN

DAN PEMBERDAYAAN

SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Muhammad Asir, S.P., M.Si

Politeknik LP3I Makassar

PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Salah satu unsur yang memegang peran penting dalam organisasi/ perusahaan adalah Manusia. Manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi/perusahaan. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia (pegawai/karyawan) harus dikelola secara baik. Nawawi menjelaskan 3 pengertian dari sumber daya manusia yaitu: 1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. 3) Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja. Secara teoritis semua pegawai yang mempunyai jabatan, struktural maupun fungsional, merupakan tenaga inti suatu organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan

- 2. Jika Anda sebagai HRD, pengelolaan SDM yang paling sederhana adalah melihat tingkat **kemampuan** dan **kemauan** karyawan. Kegiatan atau tindakan apa yang anda lakukan untuk memotivasi karyawan yang:
 - a. Memiliki **kemampuan/pengetahuan** yang tinggi tapi **kemauan** bekerja yang rendah
 - b. Memiliki **kemampuan/pengetahuan** yang rendah dan **kemauan** bekerja yang tinggi
- 3. Anda sebagai calon tenaga kerja (SDM), keterampilan apa yang harus Anda persiapkan untuk bisa bersaing dengan SDM lain di era teknologi digital saat ini, Jelaskan!
- 4. Jelaskan secara sistematis tahap perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
- 5. Uraikan secara ringkas dan jelas strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

- Achmad S. Ruky. (2006). Sumber Daya Manusia Berkualitas. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Akhmad, J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Lentera Ilmu Cendekia, Jakarta.
- Asir, M., & Rahmi, R. (2021). MANAJEMEN DAN METODE PELATIHAN PADA IRWANI PANE INSTITUTE. *Jurnal pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, dan Inovasi,* 1(2).
- Astuti, M. N. (2019). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi. Skripsi, Jurusan Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Humaniora UIN Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi.
- Atmosudirjo, Prajudi. (1974) Dasar-Dasar Administrasi Manajemen Jakarta LAN.
- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., Ganika, W. G., Karyanto, B., & Lewaherilla, N. (2021). *Manajemen Perubahan*. Penerbit Widina.

- Fracaro, Kenneth. 2007. The Real Meaning of Empowerment. Professional Development. Contrach Management. Tennessee.
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, *13*(2), 16.
- https://codemi.co.id/penerapan-strategi-pengembangan-sdm-untuk-menghadapi-era-digital/ 12 Januari 2021.
- Keywell. (2017). The Fourth Industrial Revolution Is About Empowering People, Not The Rise Of The Machines. Retrieved from https://goo.gl/8qE3mw.
- Moekijat. (1995). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung.
- Muhaimin, et. al, (2010). Manajemen Pendidikan. Kencana, Jakarta.
- Muhammad Asir, S. P. (2021). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM). *MSDM: Mencapai Kinerja Optimal*, 17.
- Nasir, Usman. (2012). Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori dan Model, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam. Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 5(09), 21.
- Salusus.J. (2000). Pengambilan Keputusan Strategi. Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Publik, PT. Grasindo, Jakarta.
- Schwab, Klaus (2017) The Four Industrial Revolution.1st Ed. New York: Crown Bussines.
- Sutarto, (1995), Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi, Gaja Mada University Press, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (1995) Kepemimpinan dalam Manajemen. Penerbit, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Towns, Pierre. (2011). The Case for a Three Dimensional Employee Empowerment Model. Scientific Article. Board Member, Vice President and Partner of Onyx Global HR LLC



(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 4: SDM DAN

ORGANISASI KERJA

SDM DAN ORGANISASI KERJA

A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni (IPEKS) sedemikian pesatnya dewasa ini membuka lebar mata kita untuk meyakini konsep pembelajaran seumur hidup (long life education). Kondisi ini dibuktikan, sekitar tahun 2008 rakyat Indonesia merasakan layanan 3 G dalam membantu pekerjaannya dalam waktu kurun enam tahun evolusi dunia digital menjadi 4 G. Semua orang merasa nyaman, manakala berhubungan dengan mitra bisnisnya mendapat layanan yang baik. Apalagi saat pandemi yang mewajibkan semua orang untuk mengikuti aturan protokol kesehatan agar terhindar dari bahaya virus covid-19. Beberapa saat kemudian, evolusi *metaverse* 5 G memberikan kemudahan lain, dibeberapa negara maju ditemukan pengendara tanpa awak atau penggunaan fasilitas robotic, memesan makanan melalui fasilitas kurir qo drone yang mampu mengantar pesanan dalam waktu cepat di lantai tower yang menjulang. Kemudian bioskop datang ke rumah, yang memanjakan penonton untuk tetap berada di rumah, terus bekerja melalui metode Kini, sudah ada tanda-tanda akan digunakannya fasilitas WFH. infrastruktur 6 G yang akan digunakan oleh manusia dalam bekerja.

Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk mampu mengikutinya, yang tak mampu akan terkena seleksi terpental dari komunitas manusia berpikiran maju. Demikian pula organisasi kerja, sebagai wadah mengaktualisasi diri sesuai hierarki kebutuhan menurut Maslow tentu akan menyesuaikan dengan infrastruktur yang berbasis digital tersebut. Organisasi merupakan hierarki pembagian pekerjaan antara kelompok

- Arta, I. P. S. (2020) Problematic Economic Empowerment and Prospectus of Human Resource Development Through Establishment of Economic Study Program Based on Hindu Cultural. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(3), 75-87.
- Arta, I. P. S., Satriawan, D. G., Bagiana, I. K., Loppies, Y., Shavab, F. A., Mala, C. M. F., ... & Utami, F. (2021). Manajemen Risiko. Penerbit Widina.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H.. 2006. Manajemen Sumber Saya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Tubagus, S., Setiawan, U., ... & Fitriani, F. (2021). MANAJEMEN PERUBAHAN.
- Ridwan, M., Widiastiwi, Y., Zaidiah, A., Purabaya, R. H., Isnainiyah, I. N., Ardilla, Y., ... & Rahayu, T. (2021). Sistem informasi manajemen.
- Sarwono, Jonathan. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Kairupan, D. J., Hasan, M., ... & Arta, I. P. S. (2021). PENGANTAR MANAJEMEN DAN BISNIS



(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 5: ANALISIS JABATAN

ANALISIS JABATAN

A. PENDAHULUAN

Analisis Jabatan pada dasarnya adalah suatu bentuk tindakan penyelidikan yang bersifat deskriptif. Maksudnya adalah, mengumpulkan data keria. memprosesnya meniadi informasi mempersiapkannya untuk program tertentu. Hal ini menjadi menarik dikarenakan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia selalu dinamis (Soviyanti, 2019) Oleh karena itu, keberhasilan analisis jabatan sebagai proses menciptakan informasi pekerjaan sangat bergantung pada pengumpulan data pekerjaan. Seperti halnya penelitian-penelitian lainnya, pengumpulan data pekerjaan bersifat objektif, andal, efektif, tepat waktu, akurat, relevan, representatif, komprehensif, sistematis dan lengkap, serta memenuhi kriteria data yang baik. Data posisi objektif adalah data yang sesuai dengan kenyataan. Artinya, tidak menyimpang dari keadaan sebenarnya, mencipta, atau mengarang. Pengambilan data objektif membutuhkan sikap netral, kejujuran, dan sebisa mungkin menghindari subjektivitas. Untuk tujuan ini, analisis departemen menyarankan agar Anda tidak menganalisis departemen Anda atau departemen tempat departemen tersebut beroperasi. Jika dipaksakan, harus disertai dengan analisis departemen dari unit lain, yang membuatnya lebih netral (Suparjiyanta, 2014). Menurut Drucker dalam bukunya (Hadi, 2019) menerangkan efektif dan efisien merupakan hal yang penting yang harus diterapkan di perusahaan dimana Efektif adalah doing the right things (melakukan pekerjaan yang benar), sementara efisien adalah doing things right (melakukan pekerjaan dengan benar), maka unsur yang pertama

- Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow, ucky O. . D. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150. https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22292
- Hadi, S. (2019). *Perawatan dan Perbaikan Mesin Industri* (Arhadi (Andi) (ed.); 1st ed.). Andi.
- Nurainah, I. (2018). Pelaksanaan Promosi Jabatan Pns Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2017. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Soviyanti, N. (2019). Analisis Kebutuhan dan Kondisi Jabatan Fungsional di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Inspirasi*, 10(1), 68–77. https://doi.org/10.35880/inspirasi.v10i1.71
- Sugijono. (2016). ANALISIS JABATAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 12(1), 52–58.
- Suparjiyanta, D. (2014). Dasar-dasar Analisis Jabatan. In *Universitas Terbuka repository* (pp. 1–35). repository.ut.ac.id > ADPG4445-M1



(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 6: SELEKSI DAN

REKRUTMEN KARYAWAN

SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Istilah organisasi berasal dari bahasa Yunani "organon" dan bahasa latin "organum" yang berarti alat, bagian, anggota atau badan. Fungsi pengorganisasian (organizing= pembagian kerja) sangat erat hubungannya dengan fungsi perencanaan. Kegiatan ini harus terlebih dahulu dilakukan perencanaan.

Pengorganisasian adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam organisasi. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen, serta penentuan hubungan-hubungan.

Organizing berasal dari kata organize yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa sehingga hubungan satu sama lain terikat dengan hubungan terhadap keseluruhan. Hasil dari pengorganisasian adalah organisasi. Pengorganisasian diproses oleh organisator (manaier). pengorganisasian ditentukan dengan baik, organisasi pun akan baik dan tujuan pun relatif mudah dicapai. (R. Supomo, 2019, P. 42)

- Ardana I Komang, dkk, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edison Emron, et.al, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi, Alfabeta: Bandung
- Edy Sutriono, (2011), Managemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Fathoni Abdurrahman, (2014), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2012), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu, (1994), Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Dan Kunci Keberhasilan, CV Masagung, Jakarta.
- Kasmir, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), edisi satu, cetakan pertama, Rajawali Pers. Jakarta.
- Kaswan, (2016), Pengembangan Manajemen: Mempersiapkan dan Mengembangkan Calon dan Manajer yang Efektif, Alfabeta: Bandung.
- Komang Mujiati, (2012), *Managemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mahriani Elida, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, Antasari Pers: Banjarmasin
- Richard L,Daft, (2002), Manajemen, Edisi Kelima (alih bahasa Emil salim dkk), Erlangga,Jakarta.
- Supomo R, (2019), Pengantar Manajemen, Yrama Widya, Bandung.
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian, CV.Alfabeta, Bandung.



(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 7: PENILAIAN KINERJA

PENILAIAN KINERJA

A. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting yang harus dimiliki suatu perusahaan dan bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karenanya karyawan disebut sebagai sumber daya manusia yang harus dikembangkan dan terus diberi motivasi agar lebih berkinerja dan berproduktif. Perusahaan apapun bentuknya dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai tentunya sangat tergantung dari manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia adalah unsur utama yang memainkan peran penting dalam upaya pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Penilaian kinerja (performance appraisal), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan.

- Abdurrahman Fathoni, 2015. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineke Cipta.
- Handoko, 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya* Manusia.Edisi Kedua.Yogyakarta: BPFEUGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang, M. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sjafri Mangkuprawira, Tb. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Rineka Cipta
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. Performance Appraisal:
 Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan
 Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT RajaGrafindo
 Persada.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Edisi Kedelapan*. Jakarta : Mancana Jaya Cemerlang
- Yani. 2012. Dasar- Dasar Pelayanan Prima. Jakarta: Yudhistira



(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 8: DISIPLIN DAN

MOTIVASI KERJA

DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi yang semakin cepat menyebabkan terjadi bias batas antar negara dan seiring dengan hal tersebut maka tuntutan kualitas atas produk, jasa dan layanan yang dihasilkan atau diproduksi semakin meningkat. Dengan kondisi demikian maka organisasi penyelenggara atau penyedia layanan atau produk harus bergerak aktif mengikuti *trend* yang diminati masyarakat. Strategi yang paling penting untuk dijalankan adalah dengan fokus pada peningkatan kinerja karyawan, karyawan sejak dahulu dianggap sebagai *asset* utama organisasi atau perusahaan sebab karyawan dapat terus dikembangkan dan hasil pengembangan kompetensi mereka dapat dipastikan akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Humaira, Agung, & Kuraesin, 2020).

Pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh seberapa baik kinerja karyawan, dimana diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan yang secara kualitas dan kuantitasnya ditentukan pada jenis tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik bersumber dari internal pribadi karyawan maupun dari eksternal lingkungan tempat bekerja, untuk itu maka pemimpin hendaknya memahami rangkaian faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja

TUGAS DAN EVALUASI

- 1. Jelaskan definisi disiplin dan motivasi kerja dari sudut pandang para ahli?
- 2. Jelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi adanya disiplin dan motivasi kerja?
- 3. Mengapa disiplin dan motivasi kerja penting dan harus diupayakan?
- 4. Apa hubungan antara disiplin dan motivasi kerja dengan peningkatan kinerja dan produktivitas?
- 5. Kemukakan implementasi/praktik disiplin dan motivasi kerja yang ada di Indonesia baik dalam perusahaan, lembaga maupun instansi lainnya!

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 52. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 145. https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4*(1), 15–33.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 47. https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 73.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 189. https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625
- Kholil, U., Program, D., & Pendidikan, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Utara. 4(3), 103.
- Parwita, G. (2015). Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori). *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, *5*(2), 105.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 32. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. Retrieved from https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153/7337
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 29.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 9: PRODUKTIVITAS KERJA

PRODUKTIVITAS KERJA

A. PENDAHULUAN

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. (Sutrisno, 2009).

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai. (Ernie Tisnawati. S, 2005)

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (1992). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Budi W. Soetjipto. 2008)., *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book,
- Dharma. (1995). Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Erlangga.
- Edi Sutrisno. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Ernie Tisnawati. S. dan Kurniawan. (2005), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Faustino Cardoso Gomes 2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1996). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husaini Usman. (2008), *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sedarmayanti. (2004), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Slamet Saksono .(1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Washin, George J. (1997). Administrasi Kepegawaian. Slamet Saksono. Terjemahan.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 10: KOMPENSASI

DAN KEPUASAN KERJA

KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Kompensasi (compensation) merupakan sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (organisasi). Pemberian kompensasi merupakan suatu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis organisasi pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Sedangkan kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap yang mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu atau ekspresi individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya berarti memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya apabila bersikap negatif terhadap pekerjaannya menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Variabel kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan variabel kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang dan rekan kerja yang mendukung. Dengan demikian antara kepuasan kerja dan kompensasi saling memengaruhi. Seorang pegawai yang secara sikap memiliki tingkat positif yang tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R. L. (2002). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (2010). *Organisasi*. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin, R. W. (2004). Manajemen. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2020). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pfeffer, J., & dkk. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Retnowati, N., & Erma Widia, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shim, J. K., & Siegel, J. G. (2001). Budgeting. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2006). Asas Asas Menejemen. Bandung: PT Alumni.
- Virginia, N., Ahdiyat, M., & dkk. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi.* Medan: Yayasan Kita Menulis.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 11: ETIKA DAN

PROFESIONALISME KERJA

ETIKA DAN PROFESIONALISME KERJA

A. PENDAHULUAN

Dalam pergaulan bermasyarakat, bernegara hingga pergaulan hidup di tingkat internasional diperlukan suatu sistem yang mengatur bagaimana seharusnya manusia bergaul dan berinteraksi. Sistem pengaturan pergaulan tersebut melahirkan sikap saling menghormati yang dikenal sebagai sopan santun, tata krama, protokoler, dan lain-lain. Pedoman pergaulan tersebut bertujuan untuk menjaga kepentingan masing-masing pihak yang terlibat agar tercipta ketenangan, ketenteraman, dan keamanan tanpa merugikan kepentingan orang lain. Di samping itu, pedoman itu menjamin agar perbuatan yang tengah dijalankan sesuai dengan adat kebiasaan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan hakhak asasi umumnya. Hal itulah yang mendasari perkembangan etika di masyarakat.

Menurut para ahli, etika adalah aturan prilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya, dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk. Dalam perkembangannya, etika sangat berpengaruh terhadap kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana menjalani kehidupan melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Etika pada akhirnya membantu manusia untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu dilakukan dan yang perlu dipahami bersama.

dalam sikap dan kebijakan perusahaan dalam memperlakukan karyawan, pemasok, dan anggotanya di dalam organisasi. Ada beberapa alasan mengapa etika di tempat kerja itu penting, di antaranya: pemanfaatan sumber daya yang efektif, meningkatkan produktivitas, semangat tim, pengakuan merk, dan sukses yang lebih besar.

TUGAS DAN EVALUASI

Pertanyaan untuk diskusi:

- 1. Jelaskan apa yang anda ketahui tentang etika, moral, etika profesi, dan kode etik!
- 2. Jelaskan beberapa alasan mengapa etika di tempat kerja itu penting!
- 3. Jelaskan apa yang anda ketahui tentang profesi, profesional, dan profesionalisme!
- 4. Jelaskan ciri-ciri dan karakter profesionalisme yang anda ketahui!
- 5. Jelaskan beberapa karakter etis yang anda ketahui yang merepresentasikan perilaku etis di lingkungan kerja!

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. (2012). Guru Profesional. Bandung: Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi. (1990). Manajemen Pengajara Secara manusiawi. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Aris N. (2021, 18 Maret). Pentingnya Etika di Tempat Kerja. Diakses dari https://koran-jakarta.com/pentingnya-etika-di-tempat-kerja?page=all, pada tanggal 6 Juni 2022.

Barsky, Allan Edward. (2010). Ethics And Values In Social Work. New York: Oxford University Press, Inc.

Beekum, Rafik Issa. (2004). Etika Bisnis Islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Bertens, K. (1994). Etika. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Codemi Publication. (2021, 24 Agustus). Etika Dasar Karyawan di Sekitar Tempat Kerja. Diakses dari https://codemi.co.id/etika-dasar-karyawan-di-sekitar-tempat-kerja/, pada tanggal 6 Juni 2022.
- Harefa, Andrias. (2004). Membangkitkan Etos Profesionalisme. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Abdurrozzaq. (2017). Etika Profesi Profesionalisme Kerja. Medan: UISU Press.
- Keraf, Sonny. (2005). Etika Bisnis Tuntutan dan Relevansinya. Yogyakarta: Kanisius.
- Koehn, Daryl. (2000). Landasan Etika Profesi. Yogyakarta: Pustaka Filsafat Kanisius.
- Kurniawan, Agung , (2005). Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2001). Etika Kerja. Jakarta: Grafindo.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2007, 2 September). Membangun Etika Kerja. Diakses dari https://ronawajah.wordpress.com/2007/09/02/membangun-etika-kerja, pada tanggal 6 Juli 2022.
- Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putra, Ichsan S. dan Pratiwi, Ariyanti. (2005). Sukses dengan Soft Skills: Bagaimana Meningkatkan Kemampuan Interaksi Sosial Sejak Kuliah. Bandung: Direktorat Pendidikan Institut Teknologi Bandung.
- Rudito, Bambang dan Famiola, Melia. (2007). Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia. Bandung: Rekayasa Sains.
- Sinamo, Jansen. (2011). Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Mahardika.
- Suprihatiningrum, Jamil. (2017). Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 12: HUBUNGAN

KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN

Dr. Ronny Buha Sihotang, Drs., M.M

Universitas Advent Indonesia

HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN

A. PENDAHULUAN

Untuk memahami hubungan ketenagakerjaan di perusahaan semua pihak harus mengarahkan pola pikiran dari sudut pandang yang lebih luas. Karena mempelajari hubungan ketenagakerjaan ujung-ujungnya berimbas keberbagai pihak yang berkepentingan. Maka untuk membahas dan mempelajari "hubungan ketenagakerjaan" di perusahaan harus dilihat dari berbagai aspek yaitu mencakup pihak-pihak yang terlibat tentang hubungan ketenagakerjaan di perusahaan. Berbagai pihak yang dimaksud adalah (1) pengusaha melalui bentuk badan hukum perusahaan yang didirikannya, (2) tenaga kerja (karyawan), (3) masyarakat umum, (4) Pemerintah. Ke empat pihak yang saling berhubungan tentang hubungan ketenagakerjaan tersebut dibagi menjadi dua bagian yaitu (1) Pihak Internal Perusahaan yaitu perusahaan dan tenaga kerja yang bekerja di perusahaan, (2) Pihak Eksternal Perusahaan yaitu mereka atau pihak yang tidak secara langsung berhubungan dengan operasional perusahaan tetapi berpengaruh kepada hubungan ketenagakerjaan di perusahaan secara internal. Jadi supaya lebih jelas berikut diberikan uraian kedua pendekatan hubungan ketenagakerjaan tersebut di perusahaan.

TUGAS DAN EVALUASI

- 1. Apa yang dimaksud hubungan ketenagakerjaan di Perusahaan?
- 2. Apa perbedaan antara "hubungan internal dan hubungan eksternal perusahaan?
- 3. Seberapa pentingkah "pemahaman" tenaga kerja internal perusahaan bagi karyawan itu sendiri?
- 4. Sikap seperti apa yang perlu dimiliki "ketenagakerjaan" di Perusahaan agar mereka menyadari bahwa masing-masing adalah bagian dari Tim Kerja?
- Sebutkan dan jelaskan pernyataan "hubungan ketenagakerjaan sangat menentukan kesuksesan perusahaan dalam operasionalnya bagi semua pihak-pihak terkait"

DAFTAR PUSTAKA

- Dennis A. Romig (1996), *Breakthrough Teamwork Outstanding Results Using Structured Team*work. Times Mirror, Higher Education Group. USA.
- Helmy H. Baligh (2006), Organization Structures Theory and Design, Analysis and Prescription. Springer, USA
- Howard Garner, Alexander Sindoro Pengalih Bahasa (2003), *Kecerdasan Majemuk*. Penerbit Interaksa, Batam. Indonesia.
- Jack Zigon (2002), How To Measure Employee Performance. Zigon Performance Group. USA
- Jeffrey A. Mello (2015), Strategic Human Resource Management. 4th Edition. CENGAGE Learning, USA. ISBN-13:978-1-285-42679-2. ISBN-10:1-285-42679-7.
- John M. Ivancevich (2007), *Human Resource Management*, 10th Edition. McGraw Hill, USA
- Kenneth Stott, Allan Walker (1995), TEAMS *Teamwork & Teambuilding*.

 Prentice Hall. USA.

- Laurance s. Kleiman (2017), Human Resourc.e Management A Managerial Tool for Competitive Advantage . South-Western College Publishing. USA
- McShane, Loekalns, Travaglione (2013), Organizational Behavior Emerging Knowledge, Global Insight. McGraw-Hill Companies. USA
- Thomas G. Cummings, Christopher G. Worley (2015), *Organization Development & Change*, 10th Edition. Cengage Learning, USA.
- Tom Taormina (2002), Implementing ISO 9001:2000 The Journey from Conformance to Performance. Prentice Hall, USA
- Undang-undang No. 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. www.hukumonline.com
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1997 (April 1997) tentang Undang-undang Ketenagakerjaan. Penerbit Sinar Grafaika, Jakarta.
- W. Lee Kuhre (1995), ISO 14001 Certification Environmental Management System. Prentice Hall, USA
- Wilson Bangun (2012), *Manajemen Sumber Daya Ma*nusia. Penerbit Erlangga. Jakarta, Indonesia.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 13: KESELAMATAN

DAN KESEHATAN KERJA (K3)

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

A. PENDAHULUAN

Pada proses/aktivitas pekerjaan yang dilakukan seseorang, selalu ada risiko kegagalan (risk of failures) yang bisa disebabkan oleh berbagai aspek, misalnya keteledoran pekerja itu sendiri, faktor alam, atau manajemen yang kurang matang. Hal-hal semacam ini bisa berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja itu sendiri dan industri/ perusahaan/lembaga. International Labour Organization (ILO) tahun 2018, menyatakan bahwa setiap tahunnya terdapat 2,78 juta pekerja meninggal karena kecelakaan kerja (13,7%) dan penyakit akibat kerja (86,3%). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung terus meningkat. Pada tahun 2017 (123 ribu kasus), kasus kecelakaan kerja meningkat sekitar 20% dibandingkan tahun 2016. Pada tahun 2018 kembali meningkat dengan kasus sebanyak 157.313 kasus (Srisantyorini & Safitriana, 2020). Kasuskasus yang terjadi tersebut menunjukkan kurang berjalannya pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab bersama, baik pekerja, perusahaan, maupun pemerintah. Namun, kunci utamanya yaitu kesadaran pekerja itu sendiri sebagai individu yang menjalankan pekerjaan untuk selalu meminimalisir risiko atau berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya. Faktanya, masih terdapat beberapa pihak (individu atau perusahaan) yang mengabaikan prosedur atau standar keselamatan dan kesehatan kerja dengan dalih

TUGAS DAN EVALUASI

- 1. Ilmu K3 sudah mulai ada sejak zaman pra sejarah dan mengalami perkembangan yang pesat pada jaman revolusi industri. Pada masing-masing jaman, K3 membawa perkembangan sub keilmuan sendiri. Sebutkan ilmu-ilmu yang berkembang sesuai dengan sejarahnya!
- 2. Kecelakaan kerja bisa terjadi karena beberapa hal. Jelaskan beberapa kemungkinan hal-hal yang bisa menyebabkan kecelakaan kerja!
- 3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja penting untuk diimplementasikan. Faktanya, masih ada pihak-pihak yang kurang optimal dalam menjalankannya. Jelaskan hal-hal yang menyebabkan pihak-pihak tersebut belum menjalankan SMK3 secara optimal!
- 4. Untuk mengimplementasikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja diperlukan beberapa tahapan. Jelaskan tahapan-tahapan tersebut!
- 5. Seperti data yang ada mengenai kecelakaan kerja terus meningkat seperti yang terjadi pada tahun 2017 ke tahun 2018. Bagaimana upaya meminimalisir hal tersebut?

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Prahastuti Sujoso, A. (2012). Buku Dasar Dasar Kesehatan & Keselamatan Kerja. In *Kesehatan Masyarakat*. UPT Penerbitan UNEJ.
- Ibrahim, H. (2013). Strategi Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (E. Bujawati (ed.)). Alaudin University Press.
- Kartika Rachmania, Selasa, 28 September 2021 https://www.asani.co.id/blog/manfaat-sistem-manajemenkesehatan-dan-keselamatan-kerja)
- Meillin, A., Wahyu Utami, F., Puji Rantini, I., Lestari, P., Sunyoto, Kurniasari, U., Sriharini, W., Amaliyasari, Y., Suwarsi, Aulia, D., & Braco Athatur, E. (2021). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. In T. S. PRESS (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.* STRADA PRESS.

- Pangkey, F., Malingkas, G. Y., & Walangitan, D. O. R. (2012). PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PROYEK KONSTRUKSI DI INDONESIA (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado). *Jurnal Ilmiah MEDIA ENGINEERING*, 2(2), 100–113.
- Prasetya, A. M. P. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pt. Indopherin Jaya. *Journal of Public Health Research and Community Health Development*, 1(1), 48. https://doi.org/10.20473/jphrecode.v1i1.20456
- Setyoko. (2017). Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan. *Orbith*, *13*(3), 172–177.
- Srisantyorini, T., & Safitriana, R. (2020). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pembangunan Jalan Tol Jakarta-Cikampek 2 Elevated. *Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 151–163. https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JKK
- Susihono, W., & Rini, F. A. (2013). PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN IDENTIFIKASI POTENSI BAHAYA KERJA (Studi kasus di PT. LTX Kota Cilegon-Banten). Spektrum Industri, 11(2), 209. https://doi.org/10.12928/si.v11i2.1663
- Triyono, M. B., Ismara, I., Slamet, Hargiyarto, P., Solikhin, M., Yuniarti, N., Sugoyono, Badraningsih, Zuhni Khayati, E., Dwi Jatmiko, R., Fatah, A., Wulandari, B., Hidayat, N., & Wahyuni, I. (2014). *Buku Ajar: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*.
- Wati, N., Ramon, A., Husin, H., & Elianto, R. (2018). Analisis Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah AVICENNA*, 13(3), 8–15.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)

BAB 14: MANAJEMEN SUMBER

DAYA MANUSIA PADA

PERUSAHAAN BERBASIS DIGITAL

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN BERBASIS DIGITAL

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen ke organisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan factor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan ,sumber daya manusia adalah karyawan perusahaan yang bekerja dan menjalankan fungsinya memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Sumber daya merupakan *asset* bagi perusahaan oleh sebab itu pengelolaan data sumber daya manusia atau karyawan perlu penanganan khusus sehingga didalam perusahaan sendiri terdapat bagian untuk mengelola data karyawan, yang di kenal dengan istilah HRD, bagian kepegawaian. Setiap perusahaan selalu menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut (Schuler, 2011), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tiga tujuan utama yaitu: a. Memperbaiki tingkat produktivitas; b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja; dan c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian

DAFTAR PUSTAKA

- A.M.Lilik Agung, 2020. Kompetensi SDM DI Era 4.0. Jakarta.
- Indrajit, Richardus Eko, 2000. *Pengantar Konsep Manajemen Sistem informasi dan Teknologi Informasi*. Jakarta.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Spencer and Spencer, 1993. *Competence at Work* . New York : John Wiley dan Sons Inc
- Stoner, James A.S .1996. *Manajemen .terjemahan.* Jakarta: Alexander Sindoro, Preshallindo
- Sutedjo D. 2002. Perencanaan dan Pembangunan Sistem Informasi

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. Saat ini ditugaskan sebagai Wakil Rektor II di Institut Sains & *Teknology* TD Pardede Medan. 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.

Dr. Acep Nurlaeli, M.Ag



Penulis dilahirkan di Bandung 09 Juli 2073, S1-S2 IAIN SGD Bandung dan S3 Uninus Bandung Prodi Manajemen Pendidikan. Ketertarikan penulis terhadap ilmu pendidikan konsentrasi administrasi/manajemen pendidikan dimulai pada tahun 2006-2018 sampai sekarang terlibat aktif di bidang pendidikan madrasah RA/MI/MTs/MA), pendidikan diniyah dan pondok

pesantren dan pendidikan agama Islam sekolah umum, disamping pernah sebagai asesor BAN/SM pada SMP/MTs (2010-2015), juga menjadi narasumber/instruktur berbagai kegiatan pengembangan madrasah/ sekolah efektif, khususnya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Penulis

sebagai dosen aktif di Fakultas Agama Islam Universitas Singaperbangsa Karawang memiliki kepakaran dibidang Manajemen Pendidikan Islam kurikulum, (manaiemen kurikulum, pengembangan manaiemen pembiayaan, manajemen kelembagaan). Dan untuk mewujudkan karier sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal pendidikan tinggi. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku, jurnal dan artikel dapat memberikan kontribusi positif dalam dengan harapan pengembangan manajemen pendidikan.

Email Penulis: acep.nurlaeli@fai.unsika.ac.id

Dr. Muhammad Asir, S.P., M.Si



Penulis lahir di sebuah kampung subur dan hijau, tepatnya di Dusun Watu-watu, Desa Julupa'mai, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Anak pertama dari 4 bersaudara dari H. Abd. Rasyid dan Almarhumah Hj. Salmah. Penulis seorang dosen di Politeknik LP3I Makassar sejak tahun 2013 dan praktisi di bisnis sarana dan alat pertanian yang

banyak bermitra dengan pemangku kepentingan bidang pertanian di daerah Sulawesi & Nusa Tenggara Barat (NTB) sejak 1998. Dia menyelesaikan S1 Pertanian di Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Al-Gazali/ UIM tahun 1997, S2 Agribisnis di Universitas Hasanuddin tahun 2011 dan S3 Sosial Ekonomi Pertanian di Universitas Hasanuddin tahun 2018. Selain menulis buku-buku Bisnis, Manajemen, Ekonomi, Sosiologi, Sumber Daya Manusia, Agribisnis, dan Pertanian, juga telah mempublikasi beberapa karya ilmiah hasil penelitian di Jurnal Internasional dan Nasional bereputasi/terakreditasi. Serta berperan aktif menciptakan & membina pengusaha-pengusaha muda di bidang pertanian (Agribisnis). Profesi dosen sebagai bentuk partisipasi transfer ilmu dari pengalaman yang diperoleh sebagai seorang praktisi. Di kampus ini (Politeknik LP3I Makassar) setiap tahun memperoleh penghargaan kategori dosen berprestasi, di antaranya prestasi akademik, jabatan fungsional, penulis buku, publikasi jurnal scopus, dll, dan akan terus berkontribusi mendidik calon

entrepreneur dan tenaga kerja yang handal sesuai kebutuhan industri. Buku **Manajemen Sumber Daya Manusia** ini diterbitkan dengan bahasa sederhana, mudah dipahami dan sangat bermanfaat untuk masyarakat umum, pelajar/mahasiswa, akademisi/dosen, pelaku usaha, serta pengambil kebijakan/pemerintah. Email; asir.polinas@gmail.com

I Putu Sugih Arta, S.E., M.M



Penulis lahir di Mataram, NTB 23 Januari 1968. Bekerja sebagai Dosen Tetap pada Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram. Telah menerbitkan buku (book chapter) Manajemen Risiko, Manajemen Perubahan, Sistem Informasi Manajemen, Pengantar Manajemen dan Bisnis, Teori Marketing. Buku sastra berjudul 12 Kumpulan Dongeng Hindu, Kumpulan Cerita Pendek

Keagamaan Hindu, Sutasoma Pangeran Rembulan, 11 Kumpulan Cerita Pendek, dan lain-lain serta pernah memenangkan penulisan naskah buku bacaan untuk SMA yang berjudul Misteri Halimun di Puncak Rinjani diselenggarakan oleh Pusat Perbukuan Nasional RI Tahun 2004. Kini menjabat Koordinator Program Studi Ekonomi Hindu IAHN Gde Pudja Mataram (2021–2025). Email:

iputusugiharta@iahn-gdepudja.ac.id iputusugihartadoseniahn@gmail.com.

Linda Agustina Siregar, S.S., M.AP



Penulis lahir di Padang Sidempuan, 19 Agustus 1976. Beliau menyelesaikan Program Magister di STIA-LAN Bandung pada tahun 2013. Beliau merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dengan Jabatan Analis Kepegawaian. Iulus CPNS pada tahun 2005 dengan pengalaman pekerjaan pada PT

Telekomunikasi Selular (TELKOMSEL). Beliau merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara. Pendidikan Dasar di tempuh pada SDN 066663 Medan sampai Sarjana di Universitas Sumatera Utara (USU). Buku ini merupakan buku *Chapter* pertama yang ditulis dengan mempertimbangkan pengalaman referensi ilmiah yang baik.

Elida Mahriani, S.E.I., M.M



Penulis merupakan anak kedua dari H. Sukardi dan Hj. Penulis menempuh Rahimah Darias. Pendidikan Program Sarjana pada Jurusan Ekonomi Islam IAIN Banjarmasin (2010)dan Antasari melanjutkan pendidikan ke Program Pascasariana dengan mengambil Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin (2014). Penulis pernah bekerja di Bank

Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra dan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk di kota Banjarmasin. Penulis sekarang tercatat sebagai dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Antasari, dan mendapat tugas tambahan Sebagai Sekretaris Prodi Asuransi Syariah dan Editor Jurnal At-Taradhi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin, serta sebagai Divisi Kewirausahaan pada UPT Pengembangan Kewirausahaan dan Karier UIN Antasari Banjarmasin, Penulis juga aktif dalam kegiatan konferensi nasional dan internasional. Adapun Artikel yang diterbitkan dan telah dipresentasikan antara lain: Persepsi Ulama Tentang Zakat Produktif di Kota Banjarmasin (2016), Peran BAZNAS Kota Banjarmasin dalam Mengembangkan Usaha Mikro (2017), Optimalisasi Pengelolaan Keuangan Syariah Melalui Instrumen Zakat di Kalimantan Selatan (2018), Kontrak Keuangan Syariah Pada Industri Keuangan Non Bank (2018), Tradisi Mudik Bagi Perekonomian (2018), Pengaruh Stres dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitrathama Artabuana di Kabupaten Banjar (2018), Memaknai Ukhuwah Wathaniyyah bagi WNI (2019), Sistem Pembayaran Transaksi Keuangan di Kalimantan Selatan (2019), Literasi Media: Perilaku Pengguna dan Penyebaran Hoax di Sosial Media (2019), Model Bisnis di Tengah Pandemi Covid-19 (2020), Analisis Hubungan Antara Tendensi Internet Addiction Disorder dengan Customer Behavior: Studi Pada Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin (2020). Serta telah menghasilkan beberapa karya dalam bentuk Buku ber-ISBN seperti Operasional Bank Syariah (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia (2020), Buku Kolaborasi antara lain Manajemen Pariwisata: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis (2020) dan Pengantar Bisnis (2020), Metodologi Penelitian Kuantitatif (sebagai editor, tahun 2015) dan

Hukum Keuangan Syariah; Pada Lembaga Keuangan Bank dan *Non* Bank (sebagai editor, tahun 2016). Penulis dapat dihubungi melalui elidamahriani@uin-antasari.ac.id

Hesti Umiyati, S.E., M.M



Penulis adalah Dosen Tetap di Akademi Sekretari dan Manajemen - ASM LEPISI Tangerang Program Studi Sekretari. Magister Manajemen (S2) di bidang Manajemen Pemasaran tahun 2005, Sarjana (S1) di bidang Manajemen tahun 2003. Pernah menjabat sebagai Direktur ASM LEPISI (2011-2019), Sebagai Wakil Direktur 1 Bidang Akademik (2000-2011), saat ini

menjabat sebagai Ketua LPPM ASM LEPISI (2019-2023). Berbagai pelatihan dan kursus yang berkaitan dengan Sekretaris dan Manajemen telah diikuti, menjadi pengawas dan penguji kompetensi SMK di Kota dan Kabupaten Provinsi Banten dari tahun 2002 s.d. sekarang. Tahun 2010 lulus mendapatkan Sertifikat Pendidik dari Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia pada bidang Studi Manajemen dan lulus sertifikasi BNSP Kompetensi Manajemen Perkantoran.

Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd



Penulis Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar pada program studi Ilmu Administrasi Negara. Tamat S1 di Jurusan Administrasi Negara pada FISIPOL Universitas Hasanuddin; tamat pada program Akta IV di Universitas Negeri Makassar; tamat S2 pada Jurusan Administrasi Pendidikan di Universitas Negeri Makassar; tamat S3 pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik di

Universitas Negeri Makassar. Saat menjalani masa studi Program Doktoral di Universitas Negeri Makassar berhasil mendapatkan Beasiswa pada Program Peningkatan Kualitas Publikasi Internasional (PKPI) Tahun 2019 dari Kementerian Riset. Teknologi dan Pendidikan Tinggi dengan negara tujuan Amerika Serikat (*Northern Illinois University*). Penulis aktif menerbitkan artikel di jurnal nasional dan internasional dan juga telah berhasil menulis sejumlah buku, diantaranya dengan judul: Manajemen

Pembelajaran Berbasis Standar Proses Pendidikan (2016); buku berjudul Dinamika Administrasi Publik (2021), bookchapter dengan judul Ilmu Negara (2021), serta Buku Ajar: Manajemen Pelayanan Publik (2022).

Dr. Reno Renaldi, S.K.M., M.Kes



Nama lengkap penulis "Dr. Reno Renaldi, S.K.M., M.Kes", kerap disapa "Reno", lahir di Desa kecil Kota Baru kabupaten Indragiri Hilir- Riau pada 12 Maret 1988. Anak ke 3 dari Pasangan bapak H. Abdul Muis dan Ibu Hj. Darnawati Menyelesaikan Pendidikan (S1) Ilmu Kesehatan Masyarakat tahun (2010) di Universitas Hang Tuah Pekanbaru, di Institusi yang sama juga pada

Tahun (2013) juga menyelesaikan Pendidikan (S2) Magister Kesehatan Masyarakat Dan jenjang terakhir telah Menyelesaikan Program Doktor (S3) di Universitas Negeri Padang pada Tahun (2021). Riwayat pekerjaan penulis pada Tahun (2011-2017) sebagai staff Bagian Kemahasiswaan di Prodi, pada Tahun (2013-Sekarang) menjadi dosen tetap Universitas Hang Tuah Pekanbaru selain itu penulis juga menjadi Asesor BAN S/M Provinsi Riau Tahun (2021-Sekarang). Adapun jenjang karier penulis adalah pernah menjabat sebagai Kepala Career Development Center (CDC) Universitas Hang Tuah Pekanbaru (2017-2018), Ketua Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan (2018-2019) dan Menjabat menjadi Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat (2021-Sekarang) dan Penghargaan yang pernah penulis dapatkan adalah pernah mendapatkan hibah Career Development Center setiap selama 2 tahun (2017-2019), kemudian penulis juga aktif dalam penulisan buku ilmiah adapun buku yang telah dibuat (Buku Komunikasi Kesehatan, Kepemimpinan Pendidikan, Konsep Dasar Manajemen Kesehatan, Metodologi Penelitian Kesehatan, Total Quality Management, Pengantar Pendidikan dan Teori Pembelajaran) disamping itu penulis juga aktif dalam publikasi jurnal, reviewer jurnal baik Nasional dan International, serta aktif dalam Organisasi seperti IAKMI Provinsi Riau Periode I (2018-2021) dan Periode II. (2021-2024) dan organisasiorganisasi internal dan external lainnya yang menjalin kemitraan. Adapun kegiatan lain yang dilakukan penulis ada sebagai youtuber education (Dr. Reno Channel) yang memberikan *update-update* seputar dunia Pendidikan.

Madya Ahdiyat, S.E., M.M



Penulis lahir di Bandung, 41 tahun yang lalu dan diberi nama Madya Ahdiyat. Menyelesaikan Sarjana Ekonomi dan Magister Manajemen di Kota Bandung dan sekarang adalah kandidat Doktor Manajemen Pendidikan di Universitas Islam Nusantara Bandung. Diangkat menjadi PNS pada tahun 2006 di Pemerintah Kabupaten Bandung dari Formasi Umum dan sekarang

sedang meniti karier dalam Jabatan Fungsional (JF) Widyaiswara Ahli Muda pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat sejak tahun 2018. Penulis juga mengabdi sebagai Dosen dan Wakil Rektor I Bidang Akademik di Universitas Halim Sanusi Persatuan Ummat Islam Bandung. Hobi penulis adalah membaca buku dan traveling. Buku yang sering dibaca adalah novel dan buku manajemen. Telah melaksanakan Umroh (2016) dan pernah berkunjung ke Singapura, Malaysia, Thailand, China (2017), Mesir, Jordan dan Palestina (2018). Malang-Bromo, Lombok dan Bali adalah destinasi favorit di dalam negeri. Penulis telah menulis sejumlah buku, diantaranya: Suplemen Ketahanan Keluarga (2019), Ekonomi Makro (2020), Platform Asesmen Pembelajaran (2020), Merdeka Menulis (2020), Pengembangan SDM Perguruan Tinggi (2020), Ekonomi Politik (2020), Manajemen Operasional (2020), Arsitektur Pengembangan Kompetensi Perbankan Syariah (2021), The Great Leader & The Ultimate Manager (2021), The Next Development Competencies & Corporate University (2021), Dosen Merdeka (2021), Mengelola SDM Produktif dan Unggul (2021) dan Pemasaran Kontemporer (2021). Penulis dapat dihubungi melalui email madyaabufathi@gmail.com

Daelami Ahmad, S.Ag, M.Si



Penulis lahir di Banyuwangi pada tanggal 10 Juli 1974. Tinggal di Kota Serang Provinsi Banten. Lulus S1 Jurusan Peradilan Agama Fakultas Syariah IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada 1998 dan Lulus S2 Magister Ilmu Administrasi di STIA YAPPAN Jakarta pada tahun 2011. Lulus Suscadoswar (Kursus Calon Dosen Pendidikan Kewarganegaraan) Lembaga Ketahanan

Nasional (Lemhannas) pada tahun 2000. Dosen Tetap Prodi Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten, mengampu MK Pendidikan Kewarganegaraan, Pendidikan Pancasila, Kewirausahaan, Manajemen SDM, Kebijakan Publik, Etika Administrasi, Kepemimpinan, dan *Personality Development*. Pernah menjabat sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten, Wakil Ketua II Akademi Akuntansi Keuangan dan Perbankan Indonesia, Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ichsan Medical Centre Bintaro, Direktur LKP Ichsan Medical Centre, dan Direktur Lembaga Sertifikasi Profesi *Caregiver*. Aktif sebagai pengurus di organisasi Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI) Banten, Badan Pembina Olahraga Mahasiswa Indonesia (BAPOMI) Provinsi Banten, dan APPERTI (Aliansi Penyelenggara Perguruan Tinggi) Banten.

Dr. Ronny Buha Sihotang, Drs., M.M



Penulis lahir di Samosir, 19 Juni 1959. Lulus Sarjana Muda Ekonomi 1982; Lulus Sarjana Ekonomi (Drs.,) 10 January tahun 1986 dari Universitas Krisnadwipayana, Jakarta. 3 Mei 1998 lulus Master in Management dari Asian Institute of Management, Philippines. July 2016 lulus Doktor Ilmu Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Saat ini bekerja sebagai Dosen

dan Wakil Rektor bidang Keuangan Universitas Advent Indonesia. Pernah mengajar (dosen tidak tetap) di Fakultas Ekonomi Universitas Bina Nusantara, Jakarta (1998-2000). Mempunyai pengalaman kerja di bidang Keuangan selama 18 tahun di beberapa perusahaan di Jakarta yaitu (1) PT. Fluor Eastern Inc., 1982-1984 Staf Keuangan (2) PT. Asuransi New Hampshire Agung., 1984-1989 Assistant Manager (3) Indonesia Petroleum

Club., 1990-1996 Finance Manager, (4) PT. Samjoo Industry, 1998-2000. Bidang mata kuliah yang diajar: Operational Management, Total Quality Management, Financial Management, Taxes Management, Strategic Management.

Imas Komalasari, S.S., M.M.



Penulis lahir di Tasikmalaya pada 24 Juli 1986. Menamatkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 2 Argasari Jamanis, sekolah menengah MTs Al-Ishlah Jamanis, dan MAN Cipasung, Singaparna-Tasikmalaya, Jawa Barat. Setelah tamat dari MAN Cipasung, meneruskan pendidikan ke perguruan tinggi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Jawa Timur, Fakultas

Humaniora dan Budaya, jurusan Bahasa dan Sastra Inggris. Sebelum meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi, mengikuti *On The Job Training* di Shangri-La, Muscat, Oman, *Middle East*, bagian HRD selama 1 tahun (2008-2009). *On The Job Training* tersebut merupakan pengalaman kerja. Penulis mengawali karier sebagai pengajar di MA Al-Ishlah Jamanis, Tasikmalaya pada tahun 2011. Kemudian, melanjutkan S2 pada tahun 2012 di STIE Pasundan Bandung dengan mengambil jurusan Manajemen, konsentrasi Manajemen Pendidikan dan lulus tahun 2014. Penulis mulai menjadi Dosen di STAINU Tasikmalaya pada tahun 2015. Mengajar di Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Dari awal menjadi dosen mulai menekuni bidang karya tulis salah satunya berupa jurnal yang sudah *publish* di Jurnal nasional bereputasi dan menulis buku Bunga Rampai.

Widiyawati, S.Kom., M.Kom



Penulis lahir di Jakarta 14 Juni ,menempuh pendidikan di SDN N kebun bawang 05 pagi Jakarta, SMP N 221 Jakarta, dan SMA Muhammadiyah 2 Jakarta, melanjutkan studi S1 di STMIK GUNADARMA lulus tahun 1995, kemudian melanjutkan kembali jenjang pendidikan S2 di STMIK ERESHA lulus tahun 2014, penulis bekerja menjadi Dosen tetap di STMIK Bani

Saleh Bekasi Jawa Barat Sebagai dosen di prodi Manajemen Informatika dari tahun 2003 sampai saat ini.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

"Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan"

Dalam menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Tak hanya itu dalam menjalankan suatu kegiatan di perusahaan yang juga perlu diperhatikan. Salah satunya adalah bagaimana memanajemen 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. Divisi HR merupakan divisi yang mengelola manajemen SDM ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, saran hukum, serta pengawasan dan manajemen talenta. Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan. Tak hanya itu, divisi ini juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Dan juga memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang baik dan solid dan memahami pemberdayaan karyawan. Human Resources atau dikenal dengan istilah HRD merupakan salah satu komponen paling penting dalam dunia bisnis. Tanpa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang layak maka akan menghambat produktivitas dan tujuan strategis bisnis Anda.

Oleh karena itu, peran MSDM sangat diperlukan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. MSDM merupakan singkatan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan istilah yang digunakan untuk menggambar suatu sistem formal yang dirancang untuk memanajemen atau mengelola orang-orang dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, merupakan pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama MSDM adalah manusia, Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.



