



MSDM

DALAM ORGANISASI

Konsep Dasar Dan Aplikasi

Tim Penulis :

M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Amalia Wahyuni, Acai Sudirman,
Fitriani, Ambar Sri Lestari, Ester Manik, Teguh Wicaksono, Priska Wisudawaty,
Rizka Zulfikar, Arif Ridha, Purwanti Dyah Pramanik, Asri Amalia Muti,
Samsul Rizal, Nicholas Simarmata.



MSDM

DALAM ORGANISASI

Konsep Dasar Dan Aplikasi

Tim Penulis :

M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Amalia Wahyuni, Acai Sudirman,
Fitriani, Ambar Sri Lestari, Ester Manik, Teguh Wicaksono, Priska Wisudawaty,
Rizka Zulfikar, Arif Ridha, Purwanti Dyah Pramanik, Asri Amalia Muti,
Samsul Rizal, Nicholas Simarmata.



MSDM DALAM ORGANISASI (Konsep Dasar dan Aplikasi)

Tim Penulis:

**M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Amalia Wahyuni, Acai Sudirman, Fitriani,
Ambar Sri Lestari, Ester Manik, Teguh Wicaksono, Priska Wisudawaty, Rizka Zulfikar,
Arif Ridha, Purwanti Dyah Pramanik, Asri Amalia Muti, Samsul Rizal, Nicholas Simarmata**

Desain Cover:
Helmaria Ulfa

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Aas Masruroh

ISBN:
978-623-459-152-1

Cetakan Pertama:
Juli, 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](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Kata Pengantar

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain rasa syukur, karena berkat rahmat dan karunia-Nya buku yang berjudul MSDM dalam organisasi ini telah dapat di terbitkan untuk dapat dikonsumsi oleh khalayak banyak.

Perusahaan yang baik tidak hanya dapat memberikan pelayanan baik terhadap konsumen, memiliki pertumbuhan bisnis yang stabil, tetapi juga memiliki manajemen SDM yang baik. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan. Dengan memiliki manajemen SDM yang baik, Anda akan lebih mudah membentuk tim kerja yang efektif dan mempermudah Anda dalam mendapatkan keuntungan.

Manajemen SDM bertanggung jawab dalam menangani berbagai hal mengenai sumber daya manusia, serta bekerja sama dengan pimpinan untuk mengembangkan usaha. Dengan memiliki manajemen SDM, Anda dapat menjaga keberlangsungan perusahaan dengan baik. Selain itu, SDM yang dimiliki pun dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal. Lalu apa saja fungsi dan peran manajemen SDM dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertanggung jawab terhadap aktivitas organisasi bisnis yang berhubungan dengan staf yang beragam melalui pelaksanaan fungsinya. MSDM melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang produktif dan berkembang, itu merupakan tugas MSDM. Peran MSDM dalam organisasi adalah mengatur seluruh karyawan agar secara efektif dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai hal tersebut, karyawan harus dianggap sebagai aset, bukan biaya untuk organisasi. Peran tim MSDM untuk tim secara keseluruhan adalah menyarankan bagaimana cara mengelola pekerja termasuk mengelola perekrutan dan mempekerjakan karyawan, mengkoordinasikan tunjangan, pelatihan dan strategi pengembangan karyawan. Peran dan fungsi MSDM sangat penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Jika tidak ada SDM yang memadai, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, keberadaan dari SDM ini juga

merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar, manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai manfaat yang sangat besar bagi organisasi.

oleh karena itu buku yang berjudul MSDM dalam organisasi ini hadir sebagai bagian dari upaya untuk menambah khazanah, diskusi MSDM dalam organisasi. Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, karena 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, khususnya terkait MSDM dalam organisasi.

Juli, 2022

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 MENGENAL MSDM	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	2
C. Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia	4
D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
E. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
F. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
G. Rangkuman Materi	13
BAB 2 KONSEP DASAR ORGANISASI	17
A. Pendahuluan.....	18
B. Definisi, Dimensi dan Bentuk Desain Organisasi	21
C. Strategi Organisasi.....	27
D. Struktur Organisasi	30
E. Proses Organisasi.....	34
F. Sumber Daya Manusia	37
G. Rangkuman Materi	40
BAB 3 SELEKSI DAN PENENTUAN CALON PEGAWAI	45
A. Pendahuluan.....	46
B. Pengertian Seleksi.....	48
C. Tujuan dan Tes Seleksi.....	50
D. Prosedur Seleksi	52
E. Peran Seleksi dan Orientasi di Era Digital	58
F. Rangkuman Materi	60
BAB 4 ANALISA JABATAN	67
A. Pendahuluan.....	68
B. Peran Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	74
C. Analisis Jabatan	74
D. Ruang Lingkup Analisis Jabatan	76
E. Manfaat Analisis Jabatan.....	77

F. Uraian Jabatan	84
G. Persyaratan Jabatan	86
H. Tujuan dan Fungsi Analisis Jabatan	87
I. Metode-Metode Dalam Analisis Jabatan	88
J. Langkah-Langkah Dalam Menganalisa Pekerjaan	89
K. Tahap-Tahap Kegiatan Analisis Jabatan	90
L. Evaluasi Jabatan.....	92
M. Rangkuman Materi	94
BAB 5 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA.....	97
A. Pendahuluan.....	98
B. Konsep Pelatihan dan Pengembangan	99
C. Pelatihan dan Pengembangan Dalam Produktivitas Karyawan	100
D. Kebutuhan dan Pendekatan Umum	102
E. Pengembangan SDM Pada Bidang Pendidikan.....	104
F. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan	110
G. Penutup	114
H. Rangkuman Materi	114
BAB 6 KEPUASAN KERJA.....	119
A. Pendahuluan.....	120
B. Pengertian Kepuasan Kerja.....	121
C. Teori Kepuasan Kerja.....	122
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan ...	125
E. Indikator Kepuasan Kerja	132
F. Pentingnya Kepuasan Kerja	134
G. Reaksi-Reaksi Ketidakpuasan	135
H. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	136
I. Rangkuman Materi	138
BAB 7 PENILAIAN PRESTASI KERJA.....	141
A. Pendahuluan.....	142
B. Pengertian Prestasi Kerja.....	143
C. Penilaian Prestasi Kerja	144
D. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	147
E. Tantangan Dalam Penilaian Prestasi Kerja	150
F. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lampau	152

G. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan.....	154
H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	155
I. Rangkuman Materi	158
BAB 8 SISTEM KOMPENSASI	163
A. Pendahuluan.....	164
B. Keputusan Struktur Gaji	164
C. Gaji Untuk Kontribusi Karyawan.....	168
D. Bagaimana Gaji Mempengaruhi Komposisi Angkatan Kerja?	168
E. Program Untuk Menghargai Kontribusi Karyawan.....	168
F. Bagi Keuntungan dan Kepemilikan.....	171
G. Tunjangan Karyawan	172
H. Kompensasi Pekerja.....	176
I. Rangkuman Materi	177
BAB 9 MOTIVASI KERJA.....	181
A. Pendahuluan.....	182
B. Pengertian	183
C. Teori Motivasi	184
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	187
E. Tujuan Motivasi	189
F. Jenis-Jenis Motivasi	189
G. Rangkuman Materi	190
BAB 10 KOMUNIKASI	193
A. Pendahuluan.....	194
B. Definisi Komunikasi Organisasi.....	196
C. Peran Komunikasi Organisasi	200
D. Model Komunikasi Organisasi	202
E. Tujuan Komunikasi Organisasi.....	204
F. Fungsi Komunikasi Organisasi	206
G. Public Relation (PR) Sebagai Bagian Komunikasi Organisasi	207
H. Rangkuman Materi	208
BAB 11 KEPEMIMPINAN.....	213
A. Pendahuluan.....	214
B. Trait Theories.....	215
C. Behavioral Theories	215

D. Contingency Theories	216
E. Contemporary Theories.....	221
F. Rangkuman Materi	224
BAB 12 MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (MANAJEMEN K3)	229
A. Pendahuluan.....	230
B. Aspek Penting Dalam Mempertimbangkan Adanya SMK3 Dalam Perusahaan	232
C. Tujuan Penerapan SMK3	235
D. Manfaat Penerapan SMK3.....	236
E. Dasar Hukum SMK3	237
F. Standarisasi K3 Berdasarkan ISO (International Organization For Standardization)	237
G. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehata Kerja (SMK3)	239
H. Mekanisme Pelaksanaan Audit SMK3	244
I. Rangkuman Materi	247
BAB 13 SISTEM PHK	251
A. Pendahuluan.....	252
B. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	253
C. Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja	254
D. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	256
E. Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja	258
F. Faktor Pemutusan Hubungan Kerja Yang Diakibatkan Oleh Karyawan.....	259
G. Faktor Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.....	260
H. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	261
I. Penyebab Perusahaan Dapat Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja	263
J. Pemutusan Hubungan Kerja Imbas Covid-19	266
K. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja.....	267
L. Rangkuman Materi	268
BAB 14 MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL	271
A. Pendahuluan.....	272

B. Pembahasan	277
C. Rangkuman Materi	288
GLOSARIUM	294
PROFIL PENULIS	303



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 1: MENGENAL MSDM

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M.

Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

BAB 1

MENGENAL MSDM

A. PENDAHULUAN

Aset penting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia dan Non-Sumber Daya Manusia. Keduanya adalah saling berkaitan satu sama lain, namun jika diperinci lebih detail lagi dari kedua asset tersebut maka posisi Sumber Daya Manusia sebagai variabel penentu dan Non-Sumber Daya Manusia sebagai Variabel yang ditentukan. Maksudnya adalah sebaik apapun Non-Sumber Daya Manusia (Mesin, Uang, Peralatan, Bahan Baku, Pemasaran dan Metode) akan sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang mengelolanya dalam Perusahaan atau Organisasi. Karena itu manusia dalam Perusahaan atau Organisasi merupakan asset yang utama dalam pencapaian visi, misi dan tujuan Perusahaan dan Organisasi.

B. PENGERTIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Agar kita memahami lebih jelas tentang manajemen sumber daya manusia, maka kita akan melihat pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan dari beberapa ahli di bawah ini.

1. Menurut Schuler, Dawling, Smart dan Huber (1992:16), *Human Resources Management is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization and the utilization of several function an activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization and society*

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook Of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Philadelphia: Cambridge University Press.
- Barnard. Chester. I. 1978. The Fuction Of The Executive*, Edisi ke 50. *HarvardUniversity 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.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (12th ed., Vol. 15).
- Mason: Thomson South-Western.
- Yoder, Dale. 1981. Personnel Management and Industrial Relation, Sixth Edition. New Dwlhi : Prentice Hall of India.*



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 2: KONSEP DASAR ORGANISASI

Hj. Amalia Wahyuni, S.E., M.M.

Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

BAB 2

KONSEP DASAR ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Organisasi pada umumnya dapat dianggap sebagai sebuah sistem terbuka. Artinya organisasi itu adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan umum dan untuk itulah terdapat keluaran dan masukan. Keluaran biasanya akan merupakan produk dan jasa, sedang masukan akan berupa bahan baku, uang dan tenaga kerja. Dalam suatu subsistem organisasi akan terdapat strategi, kegiatan, susunan juga proses penunjang.

Suatu organisasi yang dinamis dipengaruhi banyaknya perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan luar. Misalnya perubahan ekonomi akan mempengaruhi kinerja bisnis dan perubahan perundang-undangan akan mempengaruhi cara organisasi melakukan kegiatannya.

Di antara literatur pada organisasi serta manajemen mendefinisikan organisasi dengan berbagai cara, yakni dari segi tinjauan ataupun pendekatannya.

Pengertian organisasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Organisasi Dalam Arti Statis

Statis artinya tidak bergerak, maksudnya melihat organisasi suatu yang diam atau tidak bergerak. Melihat organisasi tidak bergerak adalah melihat organisasi seperti tergambar pada suatu bagan yang beraneka ragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Kates, Amy and Galbraith, Jay R. . Designing Your Organization. First Edition. USA : Jossey-Bass Publisher
- Robbins, Stephen P. (1994). Teori Organisasi : Struktur ,Desain, dan Aplikasi. Jakarta:Arcan. Gibbson, Ivancevich, dan Donnelly.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi Edisi ke-12. Jakarta :Salemba Empat
- Nawawi , Hadari. (2000), Manajemen Strategik Ilustrasi di Bidang Pendidikan. Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Daft. Richard L. (2010). New Era of Management (9th ed). South-Westren: Cengage Learning.
- Handoko, Martin. (1992). Motivasi Daya Pengerak Tingkah Laku. Yogyakarta : Kanisius.
- David, Fred R. (2006). Manajemen Strategi. Buku 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Cushway, B., & Lodge, D. (2000). Organizational behavior and design. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Glueck, William F. dan Jauch, Lawrence R. Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan. Jakarta: Erlangga, 1994
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Henry Simamora. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Hasibuan , S. P. Melayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamel dan Prahalad. Management. New Delhi: Tata McGraw Hill, 1995.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 3: SELEKSI DAN PENENTUAN CALON PEGAWAI

Acai Sudirman, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

BAB 3

SELEKSI DAN PENENTUAN CALON PEGAWAI

A. PENDAHULUAN

Pada organisasi ada satu keadaan yang tidak boleh diabaikan yaitu pentingnya integrasi antara perencanaan bisnis dengan perencanaan sumber daya manusia. Aktivitas organisasi bisnis di syaratkan agar beranjak pada perubahan yang begitu cepat (Hartini, Sudirman and Wardhana, 2021). Derasnya arus perubahan membuat pengembangan pada perusahaan untuk selalu menaksir apakah perubahan tersebut dapat berdampak negatif atau positif untuk perusahaan pada masa mendatang. Ada beberapa perusahaan besar dalam penerapan organisasi bisnisnya yang kurang dalam memberi pandangan atau bagian dalam penyertaan manajer sumber daya manusia dalam pembentukan konsep bisnis yang akan dilaksanakan pada waktu tertentu (Efendi et al., 2021). Pimpinan mungkin tidak menyadari betapa pentingnya kebutuhan perencanaan sumber daya manusia pada organisasi karena yang dimaksud dalam kebutuhan tersebut tidak tampak dengan jelas. Hakikatnya, kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sangat sulit dengan apa yang sudah dipikirkan kemudian dituangkan pada kebutuhan sumber daya manusia tersebut (Muliana et al., 2020).

Menurut (Sinambela, 2018) organisasi yang menggunakan perencanaan sumber daya manusia memiliki manfaat seperti, mampu menilai dari segi mutu dan tingkat kemampuan dari karyawan yang kelak akan menempatkan segala kedudukan pada organisasi, memperkuat

DAFTAR PUSTAKA

- Afwa, A. *et al.* (2021) 'Raising the Tourism Industry as an Economic Driver', in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Raising*, pp. 118–123.
- Basoeky, U. *et al.* (2021) *Pemanfaatan Teknologi Digital: Dalam Berbagai Aspek Kehidupan Masyarakat*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Butarbutar, M. *et al.* (2021) 'Pengukuran Kinerja Pengurus Credit Union (CU) melalui Kompetensi pada Wilayah Dataran Tinggi di Bawah Naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara', *Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), p. 10.
- Butarbutar, M. *et al.* (2022) 'Examining Teacher Job Satisfaction Levels During a Pandemic: The Role of Transformational Leadership, Work-Life Balance and Interpersonal Communication', *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), pp. 414–424. doi: 10.23960/jpp.v12.i2.20220.
- Djajasinga, N. D. *et al.* (2021) 'Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry', in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, pp. 113–117.
- Efendi, E. *et al.* (2021) 'Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance?', *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), p. 136. doi: 10.23887/jere.v5i1.31712.
- Efendi, E. *et al.* (2022) 'Factors Affecting Teacher Organizational Commitment: A Study on Private High School Teachers in Pematangsiantar City', *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(1), pp. 213–224. doi: 10.23960/jpp.v12.i1.202217.
- Hartini, H., Sudirman, A. and Wardhana, A. (2021) *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Indajang, K., Halim, F. and Sudirman, A. (2021) 'The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership, Organizational Culture, and Teacher Competence', in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning*,

- Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, pp. 402–408.
- Lie, D. *et al.* (2021) 'Reflections on Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and Compensation', *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(1), pp. 234–248. doi: 10.29210/021121jjpgi0005.
- Mondy, R. W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th edn. Jakarta: Erlangga.
- Muliana *et al.* (2020) *Pengantar Manajemen*. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mulyono, S. *et al.* (2021) *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Pakpahan, G. E. *et al.* (2019) 'Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar', *Jurnal Kinerja*, 16(2), pp. 131–138. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Putri, D. E. *et al.* (2021) *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Rumasukun, M. R. *et al.* (2019) *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Medan: Madenatera.
- Sahir, S. H. *et al.* (2020) *Keterampilan Manajerial Efektif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sherly, S. *et al.* (2021) 'Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance', *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 7(1), pp. 105–116. doi: 10.26858/est.v0i0.19208.
- Sinambela, L. P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd edn. Edited by R. D. Suryani. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparwi (2018) 'Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren', *Jurnal Penelitian*, 12(1), pp. 85–110.

Suryani, N. K. *et al.* (2021) *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 4: ANALISA JABATAN

Dr. Fitriani, S.Kom., M.Si.

Universitas Musamus

BAB 4

ANALISA JABATAN

A. PENDAHULUAN

Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya lainnya adalah bahan, mesin/peralatan, metode/cara kerja dan modal. Berkenaan dengan sumber daya organisasi perlu diingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Sebuah organisasi dapat dipandang sebagai suatu pola hubungan dari peran-peran dan merupakan “*blue print*” untuk koordinasinya. Analisis jabatan merupakan *blue print* untuk hal itu, dikarenakan masing-masing jabatan merupakan bangunan dasar yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang luas. Tujuan analisis jabatan adalah mendefinisikan setiap jabatan yang berhubungan dengan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakannya. Jabatan merupakan unit dasar dari struktur organisasi yang membangun organisasi. Semua jabatan harus dikombinasikan untuk mencapai tujuan, sehingga jabatan harus berhubungan dengan individu (*employee*) dan organisasi sebagai pemilik (*employer*). Dari sinilah jabatan bisa disebut sebagai kumpulan tanggung jawab/aktifitas untuk menghasilkan sesuatu. Untuk mengetahui

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dale Yoder. (1974). Personnel Principles & Policies Modern Manpower Management. Second Edition, Maruzen Company, Ltd., Tokyo.
- Dessler, Gary. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Dessler. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta
- Edwin B. Flippo. (1961). *Principles of Personnel Management*. Mc. Graw Hill Book Company, Inc, New York, Toronto, London.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid Satu Edisi 10. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill.
- Pigors, Paul., & Charles A. Myers. (1961). *Personal Administration*. New York : Mc Graw Hill Book Company, Inc.
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung; PT Refka Aditama.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 5: PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

Dr. Ambar Sri Lestari, M.Pd

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

BAB 5

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi urgensi dari suatu organisasi untuk bertahan dalam persaingan pasar yang dinamis yang terus berinovasi terutama dalam menyikapi tantangan di masa pandemi beberapa tahun ini yang melanda dunia, hal ini menjadi penekanan yang harus diperhatikan perusahaan untuk menjadi kompetitif. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah memiliki karyawan yang produktif (efektif dan efisien) sebagai daya saing di pasar lokal maupun global. Karakteristik organisasi yang tidak berwujud seperti pengetahuan, keterampilan, dan motivasi tenaga kerja sebagai hal yang utama agar organisasi dapat memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis yang dinamis. Paradise, (2007) melaporkan organisasi di AS mengeluarkan dana yang besar untuk pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Artinya, kondisi yang tidak pasti akan membuat organisasi berisiko tinggi juga, hal ini tentu memberi tantangan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar berkeunggulan kompetitif (Jelena, 2007). Kesuksesan organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dinamis, inovatif mampu menjalani tantangan ke depan dengan kemampuan dan skillnya. Untuk menjaga keberlanjutannya, pelatihan dan pengembangan penting di semua tingkatan karyawan dan terus diperbarui (Nishtha dan Amit (2010). Pelatihan dan pengembangan merupakan penegasan bagi organisasi menghadapi kemajuan melalui

DAFTAR PUSTAKA

- Atif et al. (2010). Employee Retention Relationship to Training and Development: A Compensation Perspective. *African Journal of Business Management*. Vol. 5(7), pp. 2679-2685.
- Abdul Hameed Aamer Waheed (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance a Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 13 [Special Issue - July 2011] 224.
- Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: Specific to education sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), 1-9
- Bapna, R., Langer, N., Mehra, A., Gopal, R., & Gupta, A. (2013). Human capital investments and employee performance: An analysis of IT services industry. *Management Science*, 59(3). 641-658
- Brewster, C., Wood, G., Brookes, M., & Ommeren, J. V. (2006). What determines the size of the HR function? A cross-national analysis. *Human Resource Management*, 45(1), 3–21.
- Blackmore, P. (2007). Developing tribes and territories. *Educational Developments* 8, no. 3: 1–14.
- Blackmore, P., and R. Blackwell, eds. (2006). Strategic leadership in academic development. *Studies in Higher Education* 31, no. 3: 373–87.
- Bosman, B. The Office or the Boardroom? The Role of the Personnel Manager in the Future. Unpublished M.B.A. Project, Faculty of Business, The New South Wales Institute of Technology, 1984.
- Deckop et al. (2006). The Effect of Human Resource Management Practices on The Retention of Former Welfare Clients. *Hum. Res. Mgt.*, vol. 45(4). Pp 539-559
- Deadrick, D. L., & Gibson, P. A. (2009). Revisiting the research–practice gap in HR: A longitudinal analysis. *Human Resource Management Review*, 19(2), 144–153

- Dowling, P.J., and Welch, D.E. (2005), *International Human Resource Management: Managing People in a Multinational Context*. (4th Ed), (Mason, O.H: Thomson South-Western.
- Dowling, P. J. and Deery, S. J. *The Australian Personnel and Industrial Relations Practitioner: A 1984 Profile*. *Human Resource Management Australia*, 1985, 23, 49-57.
- Douglas, D. *Five Rules for Successful Investment in Training*. *Rydge's*, 1982, 55, 103-105.
- Ekaterini Galanou, Constantinos-Vasilios Priporas (2009). *A model for evaluating the effectiveness of middle managers training courses: evidence*
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Jelena Vemic (2007). *Employee Training and Development and The Learning Organization*. *Facta Universitatis Series; Economics and Organization Vol. 4, No 2, 2007*, Pp. 209 – 216.
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). *Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study*. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243-252.
- Kate Hutchings, Cherrie J. Zhu, Brain K, Cooper, Yiming Zhang and Sijun Shao (2009). *Perceptions of the effectiveness of training and development of grey-collar" workers in the People's Republic of China*. *Human Resource Development International*, Vol.12, No.3, pp 279-296.
- Khawaja & Nadeem (2013). *Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.5, No.2, 2013.
- Konings, Jozef & Vanormelingen, Stijn. (2009). *The Impact of training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence*. *Discussion paper No. 244*, Available at SSRN
- King, W. M. and Roth, R. A. *Impact-Directed Training*. *Training and Development Journal*, 1981, 35, 61-69.

- Lowry, D.S., A. Simon and N. Kimberley. 2002. Toward improved employment relations practices of casual employees in the New South Wales registered clubs Industry. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 13, No1, pp 53-69.
- Nassazi, N. (2013). Effects of training on employee performance: Evidence from Uganda (Unpublished doctoral dissertation). University of Applied Sciences, Vassa, Finland
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2006). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. (6th Ed), (Boston, MA: Mc Graw -Hill Irwin).
- Nishtha Langer and Amit Mehra (2010). How Training Jump-Starts Employee Performance. *Indian Management*, Vol 49 (6), pp: 14-18.
- Moore, M. L. and Dutton, P. Training Needs analysis: Review and Critique. *Academy of Management Review*, 1978, 3, 532- 545.
- Paradise A. (2007). *State of the Industry: ASTD's Annual Review of Trends in Workplace Learning and Performance*. Alexandria, VA: ASTD
- Phillips, J. J. *Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods*. Houston: Gulf, 1983.
- Rabey, G.P. Problems of a Training Officer in Search of Identity. *Human Resources Management Australia*, 1980, 18, 10-15.
- Rama V. Devi & Nagurvali Shaik (2012). Training & Development – A Jump Starter for Employee Performance and Organizational Effectiveness. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* Vol.1 Issue 7, July 2012, Issn 2277 3630.
- Rohan, S. & Madhumita, M. (2012). Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review (IMR)* ISSN: 2231-1513 Volume-2, Issue-2, 2012.
- Satterfield JM, Hughes E. (2007). Emotion skills training for medical students: a systematic review. *Medical Education*, 41:935–41.
- Vosburgh, R. (2007). The evolution of HR: Developing HR as an internal consulting organization. *Human Resource Planning*, 30(3), 11–23.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 6: KEPUASAN KERJA

Dr. Ester Manik, M.M.

STIE Pasundan Bandung

BAB 6

KEPUASAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Bagi setiap organisasi/perusahaan karyawan adalah kekayaan utama karena karyawan adalah orang yang melakukan aktifitas perusahaan dan orang yang akan berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Sebagai makhluk sosial karyawan tentunya memiliki perasaan, pikiran dan tujuan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, ketika dia bekerja dalam satu organisasi atau perusahaan. Sikap ini dapat merupakan sikap positif maupun sikap negatif dan sikap ini dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat.

Ketika membicarakan sikap karyawan sering kali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang sering kali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi. 2006 “ Evaluasi dan Manajemen Kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Gajah Mada University Press
- _____. 2006 “Kepemimpinan mengefektifkan organisasi. Gajah Mada University Press
- Nimran, U dan Amirullah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi Pendekatan Riset. Malang: Media Nusa Creative.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Suryana Sumantri, 2001 Perilaku Organisasi Bandung Univeritas Padjajaran
- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta, Bandung
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Kecana Prenada Media Group.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 7: PENILAIAN PRESTASI KERJA

Teguh Wicaksono, S.Kom., M.M.

Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

BAB 7

PENILAIAN PRESTASI KERJA

A. PENDAHULUAN

Kinerja menggambarkan catatan terhadap hasil pekerjaan ataupun kegiatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang berlangsung sampai pensiun menjadi karier seorang. Tanggung jawab pencapaian karier serta kenaikan prestasi kerja sesungguhnya ialah tanggung jawab pribadi, tetapi perihal tersebut jadi bijaksana ketika perusahaan memberi cerminan serta arahan lewat penilaian prestasi kerja. Ikatan kerja yang bernilai yaitu pada saat pegawai yakin kalau organisasi mengarahkan mereka.

Prestasi merupakan ukuran keberhasilan dari suatu perusahaan ataupun organisasi. Prestasi sebuah perusahaan ataupun organisasi bergantung pada prestasi kerja para karyawannya. Prestasi kerja karyawan apabila secara keseluruhan telah baik maka akan menentukan prestasi perusahaan menjadi baik juga. Prestasi kerja karyawan tidak dapat dikatakan baik atau buruk begitu saja tetapi diperlukan pengukuran atau penilaian. Oleh karenanya tulisan ini akan membahas tentang pengertian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, kegunaan penilaian prestasi kerja, tantangan dalam penilaian prestasi kerja, serta metode penilaian prestasi kerja yang terdiri dari metode penilaian berorientasi masa lampau dan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, E. (2010). *Manajemen Personalia* (M. Masud (ed.); Enam). Erlangga.
- French, W. L. (1986). *Human Resource Management Houghton Mifflin Company Boston*.
- Gupta, S., & Agarwal, M. (2007). Perceptions of Performance Appraisal System, Climate of Innovation and Commitment. *AIMS International*, 1(2).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Harahap, T. K., Sos, S., & Hasibuan, M. S. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Grasindo.
- Kuşçu, H., Demir, A. O., & Korukçu, A. (2008). An assessment of the irrigation management transfer programme: case study in the Mustafakemalpaşa irrigation scheme in Turkey. *Irrigation and Drainage: The Journal of the International Commission on Irrigation and Drainage*, 57(1), 15–22.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Linawati. (2020). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial*, 4(1), 61–75.
- Palm, T. (2008). Performance assessment and authentic assessment: A conceptual analysis of the literature. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 13(1), 4.
- Rokhmawati, P. (2013). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 23–29.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>

- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Windarto, A. P. (2017). Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PTPN III Pematangsiantar Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurasik (Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika)*, 2(1), 84–95. <https://doi.org/10.30645/jurasik.v2i1.22>



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 8: SISTEM KOMPENSASI

Priska Wisudawaty, S.TP., M.Si.

Sekolah Tinggi Teknologi Bandung

BAB 8

SISTEM KOMPENSASI

A. PENDAHULUAN

Kompensasi yang sering disebut sebagai penghargaan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa penghargaan dapat mempengaruhi 1). Siapa yang akan tertarik untuk menjadi anggota organisasi itu, 2). Tingkat motivasi karyawan, budaya iklim organisasi secara menyeluruh (Lawler 1984). Dengan demikian dapat disimpulkan pada umumnya kompensasi diberikan dengan maksud agar dapat 1). Menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, 2) mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan 3) dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk tetap setia.

Penghargaan yang diberikan bermacam-macam, pada dasarnya dapat dibedakan berdasarkan tujuan pemberiannya. Penghargaan yang diberikan supaya menarik orang masuk disebut gaji. Sedangkan untuk mendorong agar karyawan berprestasi lebih dari yang diharapkan disebut insentif. Penghargaan yang diberikan agar karyawan yang berprestasi tetap setia disebut tunjangan karyawan.

B. KEPUTUSAN STRUKTUR GAJI

1. Arti Pentingnya Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (1997). *Personnel Management*, third Edition. Reston Publishing Company, Inc,
- Dessler, Gary. (2005). *Human Resources Management*. Tenth Edition, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Dessler, Gary dan Tan Chwee Huat, (2009), *Human Resources Management: an Asian perspective*, second edition, Singapore: Prentice-Hall is an imprint of Pearson
- Flippo, Edwin B. (1984). *Principle of Personnel Management*. Sixth Edition. Boston: Mc Graw Hill Inc.,
- Meija, Luis R. Gomez, David B. Balkin, dan Robert L Cardy, (2007) *Managing Human Resource*, fifth edition, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson International Edition
- Mondy R, Wayne, and Robert, M. Noe III. (1990). *Human Resource Management*. Fourth Edition, Simon & Schuster Inc, Massachusetts.
- Mondy, Wayne, Robert M. Noe, Shane E. Premeaux. (2000). *Human Resource management*, eight Edition, Prentice-Hall International inc.
- Noe, A Raymond; John R. Hollenbeck; Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright, (2006) *Human Resource Management: Gaining a competitive Advantage*, 6th edition, Boston: McGraw-Hill
- Panggabean, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bogor: Ghalia
- Werther William. B, and Davis, Keith. (1989). *Human Resources and Personnel Management*. Third Edition, Singapura: Mc Graw- Hill Co.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 9: MOTIVASI KERJA

Rizka Zulfikar, S.Tp., M.M.

Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

BAB 9

MOTIVASI KERJA

A. PENDAHULUAN

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai sesuatu motif. Apabila individu tersebut melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tersebut. Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan serta limpahan materi.

Dalam lingkup manajemen, motivasi umumnya diperuntukkan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada, baik itu jajaran pimpinan, karyawan, hingga *office boy/girl* sekalipun. Pada lingkungan organisasi, motivasi merupakan sebuah persoalan tentang bagaimana seharusnya seseorang (yang menjadi pemimpin) agar bisa mengerahkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya (para karyawan) sehingga sumber daya manusia tersebut mau dan memiliki gairah terhadap penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi juga merupakan sebuah faktor yang sangat penting dan erat keterkaitannya dengan kinerja yang nantinya dihasilkan oleh para karyawan perusahaan. Motivasi dapat berperan sebagai penyebab, pendukung, serta penyalur daya gairah dan perilaku manusia hingga akhirnya manusia tersebut mau bekerja untuk mencapai hasil akhir yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories of Motivation. *EPR International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25-29.
- Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Muazaroh, S., & Subaidi, S. (2019). Kebutuhan Manusia dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah). *Al-Mazaahib: Jurnal Perbandingan Hukum*, 7(1), 17-33.
- Navy, S. L. (2020). Theory of human motivation—Abraham Maslow. In *Science Education in Theory and Practice* (pp. 17-28). Springer, Cham.
- Simamora, B. (2021). Toward A General Theory of Consumer Motivation: A Critical Review. *Technium Soc. Sci. J.*, 18, 418.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 10: KOMUNIKASI

Arif Ridha, S.Kom., M.I.Kom.

IAIN Bone

BAB 10

KOMUNIKASI

A. PENDAHULUAN

Organisasi ibarat sebuah kapal besar yang di dalamnya ada banyak penumpang. Agar penumpang dapat sampai di tujuan dengan selamat dan bahagia, maka dibutuhkan sosok Nakhoda (*leader*) yang memiliki keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*) mengarungi Samudera. Kemampuan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan dalam Sumber Daya yang dimilikinya. Salah satu aspek terpenting dalam sebuah organisasi adalah adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang amat dibutuhkan dalam tubuh organisasi. Jika organisasi ibarat kapal, maka Manajemen SDM diibaratkan seorang Nakhoda yang punya tanggung jawab mengarahkan kapal sampai ke tujuan. Agar perjalanan lebih baik dan terorganisir, maka Nakhoda dibantu oleh beberapa *stakeholder* (staf dan ABK) agar apa yang diinginkan dapat tercapai. Demikian pula dengan organisasi, tak dapat berjalan dan berkembang tanpa dukungan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang profesional yang akan mengantarkan organisasi menuju *goal planning* (sasaran) yang diinginkan. Manajemen SDM bukan satu-satunya faktor pendukung dalam sistem organisasi, tetapi juga dibutuhkan Komunikasi sebagai faktor pendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

Kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat relevan dengan aspek komunikasi. Sebuah organisasi akan tetap “bertahan hidup” jika memiliki iklim komunikasi yang baik. Begitu pula sebaliknya, organisasi akan “punah” jika memiliki iklim komunikasi yang buruk. Kemampuan komunikasi merupakan sumber daya manusia yang paling utama dalam

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ambarwati, Arie. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Dwiyatmika, Teddy. (2021). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Laswell. (1948). *The Structure and Function of Communication in Society*. New York : Institute for Religious and Social Studies.
- Morrison. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Panuju, Redi. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Rustan, A.S. & Hakki, Nurhakki. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shannon & Weaver. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. America: University of Illinois Press.
- Silviani, Irene. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Wiryanto. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.

Jurnal Online

- (2022). diakses 26 Juni dari <http://digilib.uinsby.ac.id/214/3/Bab%202.pdf>



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 11: KEPEMIMPINAN

Dra. Purwanti Dyah Pramanik, M.Si.

Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti

BAB 11

KEPEMIMPINAN

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup kegiatan rekrutmen, seleksi, program pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja (Robbins P.S. & Timothy A.P., 2019). Saat ini dalam kegiatan rekrutmen mengandalkan profesional SDM untuk mencari calon pegawai bertalenta. Selanjutnya, calon pegawai yang melakukan proses lamaran kerja, akan melalui proses seleksi. Fungsi MSDM pada tahap ini adalah memilih kandidat terbaik yang memiliki karakteristik (kemampuan dan pengalaman) sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selanjutnya calon pegawai yang telah lolos seleksi disertakan dalam program pelatihan dan pengembangan pegawai oleh departemen SDM. Setelah calon pegawai tersebut diangkat menjadi pegawai dan bekerja, maka setiap periode tertentu dilakukan penilaian atas kinerjanya oleh atasannya. Dengan demikian seluruh proses dalam manajemen SDM melibatkan kepemimpinan manusia atau SDM. Peran Kepemimpinan SDM antara lain menciptakan lingkungan kerja nyaman, merancang paket kompensasi, mengelola konflik, memediasi, bahkan memberhentikan pegawai.

Leadership atau kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok agar dapat merealisasikan visi atau sasaran organisasi (Northouse, 2021; Robbins P.S. & Timothy A.P., 2019). Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, maka seorang pemimpin dituntut bekerja secara efektif melalui penerapan berbagai tipe kepemimpinan. Berbagai gaya kepemimpinan terus berproses menyesuaikan dengan budaya, dekade dan pemahaman teori (Horner, 1997). Proses ini

DAFTAR PUSTAKA

- Bhayapradesita, Y. (2019). Terhadap Intensitas Turnover Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijawa*, 7, 1–17. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5478>
- By, R. T. (2021). Leadership: In Pursuit of Purpose. *Journal of Change Management*, 21(1), 30–44. <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1861698>
- Chang, Y. Y. (2018). Charismatic leadership in IT firms in Taiwan: an empirical study. *Asia Pacific Business Review*, 24(1), 53–71. <https://doi.org/10.1080/13602381.2017.1334416>
- Dinibutun, S. R. (2020). Leadership: A Comprehensive Review of Literature, Research and Theoretical Framework. *Journal of Economics and Business*, 3(1). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.01.177>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2015). Leader-Member Exchange Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition, December*, 641–647. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22010-2>
- Ghazzawi, K., Osta, B., & Choughri, R. (2017). Situational Leadership and Its Effectiveness in Rising Employee Productivity. *Human Resource Management Research (2169-9607)*, 7(3), 102–110. <https://doi.org/10.5923/j.hrmr.20170703.02>
- Horner, M. (1997). Leadership theory: Past, present and future. *Team Performance Management: An International Journal*, 3(4), 270–287. <https://doi.org/10.1108/13527599710195402>
- Lo, M. C., Ramayah, T., Min, H. W., & Songan, P. (2010). The relationship between leadership styles and organizational commitment in Malaysia: Role of leader-member exchange. *Asia Pacific Business Review*, 16(1–2), 79–103. <https://doi.org/10.1080/13602380903355676>
- Srithongrungrung, A. (2011). The causal relationships among transformational leadership, organizational commitment, and employee

effectiveness. *International Journal of Public Administration*, 34(6), 376–388. <https://doi.org/10.1080/01900692.2011.569917>

Northouse G., Peter. 2013. *Leadership: Theory and Practice*. CA: Sage Publications.

Robbins P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2019. *Organizational behavior 18th edition*. New York: Pearson.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 12: MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (MANAJEMEN K3)

Asri Amalia Muti, S.ST., M.T.

ITSNU (Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama) Pasuruan

BAB 12

MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (MANAJEMEN K3)

A. PENDAHULUAN

Sebelum membahas lebih rinci tentang masalah manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, beberapa definisi menurut Hughes and Ferrett, (2011) mengenai dasar keselamatan dan kesehatan kerja yang perlu dipahami, di antaranya adalah:

1. **Health (Kesehatan)** : Perlindungan tubuh dan pikiran orang dari penyakit akibat bahan, proses atau prosedur yang diterapkan di tempat kerja.
2. **Safety (Keselamatan)** : Perlindungan seseorang dari cedera fisik. Batas antara kesehatan dan keselamatan yang ditujukan untuk menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan fisik dan mental individu pekerja di tempat kerja.
3. **Welfare (Kesejahteraan)** : Penyediaan fasilitas untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan individu di tempat kerja. kesejahteraan di sini meliputi pengaturan pencucian dan sanitasi, penyediaan air minum, pemanas, penerangan, akomodasi untuk pakaian, tempat duduk (bila diperlukan oleh aktivitas kerja atau untuk istirahat), makan dan kamar istirahat. Pengaturan pertolongan pertama juga dianggap sebagai fasilitas kesejahteraan.
4. **Penyakit akibat kerja atau terkait pekerjaan** : Hal ini berkaitan dengan penyakit atau gangguan fisik dan mental yang disebabkan atau dipicu oleh aktivitas di tempat kerja. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh aktivitas kerja tertentu dari individu tersebut, atau

DAFTAR PUSTAKA

- Darabont, D. C., Antonov, A. E. and Bejinariu, C. (2017) 'Key elements on implementing an occupational health and safety management system using ISO 45001 standard', MATEC Web of Conferences, 121, pp. 1–7. doi: 10.1051/mateconf/201712111007.
- Fahmi, K. et al. (2021) 'EFFECT ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 AND ISO 45001:2018 ON OPERATIONAL PERFORMANCE OF AUTOMOTIVE INDUSTRIES', 2(1), p. 6.
- Hughes, P. and Ferrett, E. (2011) Introduction to Health and Safety at Work, Introduction to Health and Safety at Work. doi: 10.4324/9780080970714.
- Indonesia, P. (2012) 'PP Nomor 50', in, pp. 1–8.
- Indonesia, R. (2003) 'UU RI No. 13', Demographic Research, 49(0), pp. 1-33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen.
- International Standard Organization (2018) 'ISO 45001 Briefing note', Occupational Health and Safety, p. 2. Available at: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/standards/docs/en/iso_45001_briefing_note_EN.pdf.
- ISO 45001 (2018) 'Occupational health and safety management systems Requirements with guidance for use', Occupational health and safety management systems Requirements with guidance for use, 1, pp. 1–52.
- Marlina, L. and Rizal, R. (2017) 'Penerapan Smk3 Di Lingkungan Kerja Manufaktur Produk Makanan Dan Minuman', Bina Teknik, 12(1), p. 1. doi: 10.54378/bt.v12i1.84.
- Montero, M. J., Araque, R. A. and Rey, J. M. (2009) 'Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility', Safety Science, 47(10), pp. 1440–1445. doi: 10.1016/j.ssci.2009.03.002.
- De Oliveira, O. J., De Oliveira, A. B. and De Almeida, R. A. (2010) 'Erratum: No artigo Diretrizes para implantação de sistemas de segurança e saúde do trabalho em empresas produtoras de baterias

- automotivas (Revista de Administração Pública (2007) 41:2 (283-307))', *Gestao e Producao*, 17(3), pp. 407–419.
- Republik Indonesia, U. D. (1945) 'UUD 1945', 105(3), pp. 129–133. Available at: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>.
- UU RI Nomor 1 (1970) 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja', Presiden Republik Indonesia, (14), pp. 1–20.
- Vitoreli, G. A. and Carpinetti, L. C. R. (2013) 'Analysis of the integration of normalized management systems ISO 9001 and OHSAS 18001: Multiple case studies', *Gest. Prod*, 20(1), pp. 204–217.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 13: SISTEM PHK

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

Universitas Muhammadiyah Makassar

BAB 13

SISTEM PHK

A. PENDAHULUAN

Manusia merupakan asset penting suatu organisasi yang menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi. Sumber Daya Manusia ini baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan dari segi efektivitas dan efisiensi. Hal tersebut membuat perusahaan atau organisasi menyadari peran penting Sumber Daya Manusia yang dikenal sebagai pegawai atau karyawan dalam organisasi tersebut.

Di Indonesia fenomena keinginan keluar dari suatu tempat kerja mulai dipahami dan disadari oleh para manajer dan juga akademisi. Di mana setiap tahunnya 5-10% karyawan melakukan *turn over* atau perpindahan karyawan baik disebabkan faktor pribadi maupun faktor dari perusahaan berupa pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini karena bermunculannya banyak perusahaan baru membuat para karyawan untuk mencoba mencari perusahaan yang dianggap bisa memberikan manfaat kepada mereka dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

Begitu halnya banyak terjadi perubahan kehidupan pada masa pandemi covid-19. Pekerja di kantor maupun di pabrik dan lapangan kerja lainnya harus istirahat dan bekerja di rumah. Waktu terus berjalan, pandemi covid-19 terus pula tertahan, bahkan terus menerjang. Dunia usaha secara perlahan mulai tumbang, banyak pekerja yang dirumahkan. Berbagai upaya telah dilakukan, termasuk upaya khusus dalam rangka preventif, dengan menerapkan protokol kesehatan 3 M (memakai masker, menjaga jarak dan mencuci tangan).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Amaliah, P. U. (2017). Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya. *Universitas Negeri Malang Jurnal*,1, 171–173. Andari, S. (2017).
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Mercatoria*, 11(2), 127-140.
- Muslim, M. (2020). PHK Pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 357-370.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Widayanti, W. (2018). Tinjauan Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 15(2).
- Riyanto, S. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 167-174.
- <https://bahasan.id/penyebab-perusahaan-dapat-melakukan-pemutusan-hubungan-kerja/>
- <https://id.hrnote.asia/personnel-management/prosedur-phk-210108/>
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-alur-proses-phk-sesuai-uu-cipta-kerja>



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 14: MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL

BAB 14

MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya semua manusia punya tujuan dan kebutuhan. Tujuan dan kebutuhan tersebut membutuhkan kerja sama dengan manusia lain serta wadah atau sarana. Tujuan dan kebutuhan itu bisa terpenuhi melalui sarana formal dan legal yaitu termanifestasi dalam bentuk interaksi antar individu dalam perusahaan. Pada umumnya, di perusahaan ada dua pihak yang berkepentingan yaitu pengusaha dan pekerja. Masing-masing pihak di perusahaan tersebut mempunyai tujuan dan kebutuhan secara individual. Namun semua pihak itu juga mempunyai tujuan dan kebutuhan secara kelompok bahkan juga secara organisasional. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan pihak di luar dirinya yang dalam hal ini yaitu pemerintah. Maka dalam kondisi seperti itu muncullah istilah hubungan perburuhan. Pada mulanya, hubungan perburuhan dikenal lebih dulu sebelum dikenal istilah hubungan industrial. Makna hubungan perburuhan relatif sempit. Karena seolah-olah hanya menyangkut hubungan antara pemberi kerja dan pekerjaannya. Hubungan perburuhan ini membahas masalah yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hubungan perburuhan ini yang menonjol adalah hubungan secara bipartit. Padahal banyak aspek yang terdapat di dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja (Jaya, 2017).

Menyadari bahwa istilah hubungan perburuhan sudah tidak tepat lagi karena tidak mampu menggambarkan permasalahannya maka muncul istilah baru yaitu hubungan industrial. Sesuai dengan pedoman pelaksanaan Hubungan Industrial maka penggantian istilah dilakukan dengan alasan (Gaol, 2014):

DAFTAR PUSTAKA

- Anantaraman, V. (1990). *Singapore Industrial Relation System*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Aprinto, B. & Jacob, F.A. (2015). *Pedoman lengkap profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Batubara, C. (2008). *Hubungan Industrial*. Seri Manajemen SDM No.14. Jakarta: Penerbit PPM. ISBN: 979-442-224-X.
- Gaol, C.J.L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo.
- Haryani, S. (2002). *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Heidjrahman, R. & Husnan, S. (1983). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Jaya, S. (2017). Konsepsi Hubungan Industrial dan Implementasinya. Dalam A.M.L. Agung & F. Doringin. *Practical Human Resources: Praktik Terbaik SDM Perusahaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit PT Kanisius. ISBN: 978-979-21-5024-7.
- Simanjuntak, P.J. (2009). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Penerbit Jala Permata Aksara.
- Sumanto. (2014). *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Suprihanto, J. (1992). *Hubungan Industrial: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. ISBN 978-602-229-395-8.



PROFIL PENULIS

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M.



Penulis lahir di Enrekang, 06 Maret 1993. Pendidikan diperoleh di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada tahun 2015 dan Magister Manajemen (M.M) pada tahun 2018 di kampus yang sama dan terakhir Doktor Ilmu Manajemen (Dr) di Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia pada tahun 2021. Penulis juga mendapat gelar profesi di bidang Human Capital antara lain: CHCO, *Certified Human Capital Officer* yang diselenggarakan oleh Sekolah Karier Indonesia Bandung yang tersertifikasi oleh BNSP. Juga mendapat gelar profesi bidang Human Capital yaitu: CPHCM, CHCBP, CHCMP, CLSHC, CLAC, CLDO, *Certified Professional Human Capital Management, Certified Human Capital Business Practitioner, Certified Human Capital Management Professional, Certified Leadership for Senior Human Capital, Certified Leadership Accomplished Consultant, Certified Leadership for Development Organization*, yang diselenggarakan oleh BIZANI Human Capital Consulting Transforming Business Through People Jakarta. Mendapat gelar profesi CIRP, *Certified Industrial Relations Practitioner*, yang diselenggarakan oleh Asari Learning Center Indonesia. Penulis juga berprofesi sebagai Dosen, Peneliti dan Penulis Buku pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Dosen Pada Prodi Magister Manajemen PPs Universitas Muhammadiyah Makassar dan juga sebagai *Human Capital Consultant* pada Global Sinergy Institute.

Hj. Amalia Wahyuni, S.E., M.M.



Penulis lahir pada 15 Juni 1978 di Banjarmasin, menempuh pendidikan dari Sekolah Dasar (SD) sampai Sekolah Menengah Atas (SMA) di Banjarmasin, setelah lulus pada jenjang SMA melanjutkan pendidikan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin pada Tahun 1996 dan lulus pada Tahun 2001 setelah lulus sarjana S1

penulis sudah mulai mengajar sebagai asisten dosen (Dosen Luar Biasa) di Fakultas Ekonomi ULM sempat beberapa tahun kemudian diterima di Pemerintahan Provinsi Kalsel dan ditempatkan pada Dinas Pendapatan (DISPENDA) sambil melanjutkan pendidikan S2 di Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin dengan mengambil program studi Magister Manajemen dan berhasil lulus di tahun 2008. Kemudian tahun 2018 Penulis overhang ke Kementerian Dikti Pusat dan ditempatkan di Kopertis Wilaya IX untuk diperbantukan sebagai dosen di Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari (UNISKA MAB) Banjarmasin hingga sekarang dan di tugaskan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. Buku yang saya tulis ini adalah Buku kedua saya dan In Syaa Allah akan terus belajar menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia ilmu pengetahuan yang hasilnya dapat dimanfaatkan bagi masyarakat, bangsa dan negara tercinta ini.
Email Penulis: amaliawahyuni150678@gmail.com

Acai Sudirman, S.E., M.M.



Lahir di Lubuk Pakam, 15 Maret 1989, lulus dari Jurusan Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2016. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dengan konsentrasi,si Manajemen Pemasaran dan lulus pada tahun 2018. Saat ini aktif mengajar pada Sekolah

Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada Program Studi Manajemen. Selain sebagai dosen, penulis mengisi waktu sehari-hari dengan menulis dan telah menulis buku lebih dari 80-an dengan topik manajemen dan bisnis. Selain aktif menulis buku, penulis juga mulai belajar menjadi editor buku. Penulis menargetkan di akhir tahun 2022 bisa menghasilkan sebanyak 100 buku, baik sebagai penulis maupun sebagai editor. Motto penulis “Talk Less Do More”.

Dr. Fitriani, S.Kom., M.Si.



Penulis bernama lengkap Dr. Fitriani, S.Kom., M.Si. Lahir di Jayapura-Papua pada tanggal 31 Agustus 1978 yang merupakan anak pertama dari Prof.Dr. Ermaya Suradinata, SH., MH., M.Si. dan Ibu Irawati. Penulis memiliki suami bernama Fajar Arfid Suhendra yang sedang bertugas di Kantor BASARNAS Merauke, dan memiliki 2 orang anak yaitu Sydney Anthoanette Farah R dan Ramaditya Jingga Dinata. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Informatika di STIMIK-LIKMI Bandung, pendidikan S2 Administrasi Pemerintahan Daerah di MAPD-STPDN Jatinangor dan pendidikan S3 Administrasi Publik di UNHAS Makassar. Pengalaman kerja penulis bermula dari Internal Control di PT.Pharos Indonesia Jakarta Selatan, Pelatih dan Staf di STPDN Jatinangor, Staf di Kantor PDE Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke, Kepala Sub Bagian Pelayanan Data Kantor PDE Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke, Dosen Teknik Informatika di STTM Merauke, Kepala Program Studi Sistem Informasi UNIMER, Kepala Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNMUS, Dekan FISIP Universitas Musamus Periode 2017-2021, Dosen Jurusan Administrasi Negara (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNMUS, Dosen Program Studi Administrasi Publik (S2) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNMUS, dan memiliki jabatan fungsional Lektor Kepala. Selain itu penulis juga aktif di organisasi kemasyarakatan di luar kampus, yaitu Bendahara Komunitas KANDARA Forografer Merauke, Anggota IAPA (*Indonesian Association for Public Administration*) Jakarta, Asesor BAN-PT RI, Pengurus PHRI Merauke, Pengurus IAPA (*Indonesian Association for Public Administration*) Papua, Anggota Forum Komunikasi Dekan Ilmu-Ilmu Sosial Republik Indonesia, Pengurus IKA UNHAS Papua dan Sekretaris KSPSI Cabang kabupaten Merauke. Pengalaman sebagai narasumber baik Tingkat Lokal, Nasional dan Internasional, dan memiliki artikel ilmiah sebanyak 39 jurnal baik Nasional, Internasional dan terindeks Scopus, menerbitkan 5 buku, serta sudah memiliki 5 produk Haki.

Dr. Ambar Sri Lestari, M.Pd



Penulis lahir di Surabaya 2 Juni 1978, bekerja sebagai Dosen di UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada Program Studi Manajemen Pendidikan. Tinggal di Cileungsi Bogor. Mengawali karier sebagai dosen PNS pada tahun 2011 dan bertugas di IAIN Kendari Sulawesi Tenggara hingga tahun 2019 dan mendapat amanah sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana IAIN Kendari pada tahun 2014-2018 sebelum mutasi ke UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Dr. Ester Manik, M.M.



Penulis lahir di Sidikalang, Sumatera Utara. Pendidikan Sarjana Ekonomi diperoleh tahun 1989 dari Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Lulus sarjana langsung menjadi dosen Kopertis Wilayah I Medan dpk ASM Khalsa sampai tahun 1992, kemudian pada tahun yang sama pindah ke Kopertis Wilayah IX Ujung Pandang dpk ASMI El Fatah di Manado sampai tahun 1994. Pada tahun 1995 pindah ke Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dpk STIE Pasundan Bandung sampai sekarang pada Program Studi Manajemen. Gelar Magister Management diperoleh tahun 2006 dari STIE Pasundan dan gelar Doktor diperoleh pada tahun 2010 dari Universitas Pasundan Bandung. Penulis pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Manajemen pada tahun 2003 – 2015 di STiE Pasundan Bandung. Sejak Tahun 2016 penulis menjadi Ketua Pusat Penjaminan Multi Internal STIE Pasundan Bandung sampai sekarang. Tenaga Ahli Ekonomi pada **PT. ARTHA DEMO ENGINEERING CONSULTANT** Bandung yang sudah menangani berbagai proyek Nasional dari tahun 2010 sampai dengan sekarang. Penulis menjadi tim Seleksi Tenaga Harian Lepas di beberapa Instansi Pemerintah Daerah wilayah Jawa Barat sejak tahun 2018. 2019, 2021 sampai sekarang. Penulis juga telah menulis berbagai artikel ilmiah yang dipublikasikan secara nasional dan internasional

Teguh Wicaksono, S.Kom., M.M.



Penulis lahir di Banjarmasin, 16 Februari 1988 dari pasangan Bapak Akhmad Muslim Arridha (Alm) dan Ibu Noor Hidayah. Bekerja sebagai dosen tetap pada program studi S1 manajemen fakultas ekonomi universitas islam Kalimantan MAB Banjarmasin, serta alumni dari Fakultas Teknik program studi S1 teknik informatika UNISKA MAB Banjarmasin dan magister manajemen pascasarjana UNISKA MAB Banjarmasin.

Saat ini menjabat sebagai wakil dekan 1 bidang akademik Fakultas Ekonomi Uniska MAB Banjarmasin (periode 2018 – 2022).

Priska Wisudawaty, S.TP., M.Si.



Penulis lahir di Cirebon 3 Desember 1990. Saat ini bekerja sebagai dosen tetap Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Bandung. Ia lulus S1 dari Teknik Industri Pertanian IPB (Institut Pertanian Bogor) pada tahun 2012, dan S2 di Teknik Industri Pertanian IPB tahun 2016 dengan gelar Master of Science. Saat ini tahun 2022 penulis sedang melanjutkan studi S3 di Teknik Industri Pertanian, Institut Pertanian Bogor.

Dalam waktu yang sama penulis juga bekerja sebagai tutor online di Universitas Terbuka, dan *freelance* auditor halal LPPOM MUI DKI Jakarta. Penulis juga pernah menjadi asisten dosen di departemen TIN Institut Pertanian Bogor. Selama studi penulis mendapatkan beberapa beasiswa dari BPPDN (Beasiswa Pendidikan Pascasarjana Dalam Negeri) dan beasiswa SEARCA (Southeast Asian Regional Center for Graduate Study and Research in Agriculture) pada waktu menempuh studi S2, dan beasiswa BPI-LPDP pada waktu menempuh S3.

Rizka Zulfikar, S.Tp., M.M.



Penulis dilahirkan di Banjarmasin, dan merupakan putra kedua dari pasangan Bapak (Alm) Drs. H.A. Marzuki, HS dan Ibu DR. Dra. Hj. Zahra Chairani, MPd. Penulis menempuh pendidikan dasar dan menengah di kota Banjarmasin dan kemudian melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Jurusan Teknologi Pangan Fakultas Teknologi Pertanian Institut Pertanian Bogor (IPB). Ketika masih duduk di bangku kuliah, penulis pernah aktif di Himpunan Mahasiswa Ilmu Teknologi Pangan (Himitepa) periode tahun 1992-1993 dan Senat Mahasiswa Fakultas Teknologi Pertanian IPB periode tahun 1993-1995. Lulus S1 pada bulan tahun 1995, penulis kemudian bekerja sebagai *Account Officer* di Bank Bukopin Cabang Banjarmasin. Setelah *resign* dari Bank Bukopin pada tahun 1997, Ybs kemudian meneruskan kariernya di sebuah perusahaan modal ventura daerah (PT. Sarana Kalsel Ventura) pada periode tahun 1997 – 2015 sebagai *Venture Capital Officer* (VCO). Ketika bekerja di PT. Sarana Kalsel Ventura, penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang master di program magister manajemen Universitas Lambung Mangkurat tahun 2001 -2003. Pengalaman penulis sebagai staf pengajar dimulai pada bulan Agustus 2015 dengan menjadi dosen tetap di program studi administrasi Pelayaran - Akademi Maritim Nusantara (AMNUS) Banjarmasin dan kemudian berpindah homebase ke Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari (UNISKA MAB) pada bulan Juni 2016. Hingga saat ini, bidang penelitian yang digeluti oleh Ybs adalah *Green Economy*, *Sustainable Entrepreneurship* dan Ekonometrika, dan aktif menulis artikel-artikel ilmiah yang telah diterbitkan di Jurnal nasional dan internasional.

Arif Ridha, S.Kom., M.I.Kom.



Penulis kelahiran Bone 5 Maret 1989. Sejak kanak-kanak memiliki niat untuk mengenyam pendidikan berbasis keagamaan. Alhamdulillah 2001-2008 menghabiskan masa kecil di lingkungan Pondok Pesantren DDI Mangkoso Barru di bawah asuhan AG. Prof. Dr. Farid Wajedy, M.A. Karena keinginan di bidang IT sangat tinggi, Tepat 2012 silam menyelesaikan Pendidikan Strata I di lingkungan UIN

Alauddin Makassar dengan konsentrasi Teknik Informatika. Merasa belum puas dengan keadaan saat itu, kembali Allah takdirkan untuk mengenyam pendidikan Strata II di lingkungan Universitas Hasanuddin berkat beasiswa orangtua dan 2017 menyelesaikan pendidikan dengan konsentrasi *Communication Study* di Fakultas Sosial dan Ilmu Politik. Saat ini sedang mengambil bagian dalam "Mencerdaskan Bangsa" sebagai Tenaga Pendidik di Pendidikan Diniyah Formal (PDF) Ulya Al-Junaidiyah Biru Bone, salah satu lembaga Kader Ulama yang didirikan oleh Kementerian Agama. Juga aktif mengabdikan diri di Kampus Muhammadiyah dan IAIN Bone hingga saat ini.

Dra. Purwanti Dyah Pramanik, M.Si.



Penulis lulus Magister Ilmu Administrasi dengan konsentrasi Pengembangan Sumber daya Manusia Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tahun 2001. Saat ini Pramanik adalah Associate Professor di Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti dan mengampu mata kuliah manajemen sumber daya manusia serta Teknik supervisi. Pramanik memenangkan hibah dari kementerian

Pendidikan dan kebudayaan untuk kategori IPTEK bagi Masyarakat/IbM pada tahun 2015 dan penelitian dosen pemula di tahun 2016. Pramanik tertarik pada penulisan artikel ilmiah terkait manajemen sumber daya manusia khususnya dikaitkan dengan pariwisata. Artikel ilmiah yang paling banyak disitasi oleh penulis dalam dan luar negeri adalah artikel ilmiah dengan judul *"The impact of tourism village and its environmental."*

Sampai dengan saat ini Pramanik tercatat sebagai Asesor Beban Kerja Dosen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Sebelum berkarier sebagai pendidik, Pramanik menekuni bidang pelatihan dan pengembangan pegawai di PT. Hotel Indonesia Internasional (1988-1990) dan PT. Bank Dagang Negara Persero (1990-1999). (HP.087887442562; email: purwanti@stptrisakti.ac.id).

Asri Amalia Muti, S.ST., M.T.



Penulis merupakan Dosen di Program Studi S1 Teknik Industri ITSNU Pasuruan. Wanita kelahiran Surabaya, 02 Oktober 1992 yang kini berusia 29 tahun tersebut sudah tertarik dengan bidang keteknikan khususnya manufaktur sejak masuk jurusan DIV Teknik Desain dan Manufaktur di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. Sempat bekerja selama kurang lebih 1,5 tahun di perusahaan manufaktur di kawasan Brebek

Industri Surabaya. Asri merasa keilmuan yang dimilikinya kurang dalam bidang manufaktur, pada tahun 2017 akhir ia memperdalamnya kembali di Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya dengan mengambil jenjang Magister di bidang Teknik Industri dengan konsentrasi Manajemen Kualitas dan Manufaktur. Di luar kampus, ia lebih memilih menghabiskan waktu produktif dengan memberikan pendidikan di lingkungan sekitar rumahnya dengan memberikan les privat baik untuk anak-anak di jenjang sekolah dasar, sekolah menengah, dan sekolah atas. Beberapa konferensi internasional telah ia ikuti guna memaparkan penelitian-penelitian yang telah dikembangkan sebelumnya. Sebagai salah satu kontribusinya dalam pengembangan keilmuan manufaktur Asri Amalia menulis buku chapter ini guna membagi keilmuannya mengenai Manajemen Sumber Daya 2 dan *related* dengan keilmuannya saat ini. Buku ini merupakan karya keduanya selama kurang lebih 1 tahun menjadi Dosen. Semoga buku ini dapat di terima dan di pahami oleh banyak orang yang tertarik dalam bidang desain dan manufaktur. Selain itu dapat menjadi salah satu amalan Asri Amalia guna mengembangkan keilmuan dalam bidang manufaktur.

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.



Penulis lahir di Cendana Putih III, tanggal 07 Februari 1984 adalah dosen di Universitas Muhammadiyah Makassar sejak tahun 2007, dan sekarang telah berpangkat Lektor. Penulis meraih gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2006 dengan meraih penghargaan sebagai mahasiswa berprestasi tingkat Universitas, setelah penulis melanjutkan studi magister manajemen di UNISMUH Makassar dan meraih gelar M.M pada tahun 2010, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan doktor di Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar pada tahun 2019, dan menyelesaikan pendidikan Doktor pada tahun 2022. Penulis pernah menjabat sekretaris jurusan manajemen di Fakultas Ekonomi UNISMUH Makassar selama 6 (enam) tahun, dan menjabat wakil dekan 3 (tiga) selama 6 (enam) tahun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UNISMUH Makassar. Penulis diberikan tugas untuk mengajar dalam beberapa mata kuliah antara lain: Mata Kuliah Komunikasi Bisnis, Etika Bisnis Syariah, Pengantar Manajemen, Pengantar Bisnis, Kewirausahaan dan Manajemen Sumber Daya. Sekarang penulis juga berkecimpung di sebuah Organisasi Nirlaba Global Synergi Institute (GSI) yang berfokus pada kegiatan riset, coaching dan ons ultan UMKM.

Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M.A.



Penulis lahir di Yogyakarta pada tanggal 24 September 1979. Ia adalah dosen pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana sejak tahun 2010 hingga sekarang. Pada tahun 1998, ia kuliah S1 di Universitas Sanata Dharma pada jurusan Psikologi. Kemudian pada tahun 2006, ia kuliah S2 di Universitas Gadjah Mada pada jurusan Psikologi Industri Organisasi. Lalu pada tahun 2015, ia kuliah S3 di Universitas Gadjah Mada pada jurusan Psikologi. Tema riset yang ia minati adalah di bidang Psikologi Organisasi termasuk juga Psikologi Budaya, Psikologi Sosial, Psikologi Pendidikan, Psikologi Positif, Psikologi Perkembangan, dan Psikologi Klinis, baik dengan metode kuantitatif

maupun kualitatif. Ia pernah mendapatkan penghargaan the best paper pada *International Conference on Advances Social Sciences and Community Development* pada tahun 2019 di Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta. Ia juga sebagai peninjau pada Jurnal Psikologi Udayana (Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana) dan Jurnal Perseptual (Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus). Ia juga menulis bab dalam buku (*book chapter*) yang berjudul Psikologi Positif dalam Perkembangan Manusia, Psikologi Positif ala Generasi Milenial, *Family Resilience* dalam Menghadapi Pandemi Covid-19, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Era *Society 5.0*, Isu-isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia di Era *Society 5.0*, Dasar Manajemen dan Bisnis, *Human Resource Management 5.0*, dan Perilaku Keorganisasian, dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Email: nicholas@unud.ac.id

MSDM

DALAM ORGANISASI

Konsep Dasar Dan Aplikasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertanggung jawab terhadap aktivitas organisasi bisnis yang berhubungan dengan staf yang beragam melalui pelaksanaan fungsinya. MSDM melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang produktif dan berkembang, itu merupakan tugas MSDM. Peran MSDM dalam organisasi adalah mengatur seluruh karyawan agar secara efektif dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai hal tersebut, karyawan harus dianggap sebagai aset, bukan biaya untuk organisasi. Peran tim MSDM untuk tim secara keseluruhan adalah menyarankan bagaimana cara mengelola pekerja termasuk mengelola perekrutan dan mempekerjakan karyawan, mengkoordinasikan tunjangan, pelatihan dan strategi pengembangan karyawan. Peran dan fungsi MSDM sangat penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Jika tidak ada SDM yang memadai, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, keberadaan dari SDM ini juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia yaitu Kerja Sama, Mengatur Keanggotaan, Membangun Kapasitas Perusahaan, Evaluasi Kinerja Karyawan, Riset Personal dan Mengatasi Masalah. Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar, manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai manfaat yang sangat besar bagi organisasi.



Penerbit

widina

www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-459-152-1



9 786234 591521