

Tim Penulis:

Hesti Umiyati, Hari Nugroho, Kasful Anwar, Nasfi, Novia Ruth Silaen,
Juliastuti, Isep Amas Priatna, Ujang Enas, Iis Miati, Susiana Dewi Ratih,
Muhamad Akbar, Lucky Nugroho, Septiono Bangun Sugiharto, Arif Syaifudin.



MSDM

Dalam Organisasi



MSDM

Dalam Organisasi

Tim Penulis:

Hesti Umiyati, Hari Nugroho, Kasful Anwar, Nasfi, Novia Ruth Silaen,
Juliastuti, Isep Amas Priatna, Ujang Enas, Iis Miati, Susiana Dewi Ratih,
Muhamad Akbar, Lucky Nugroho, Septiono Bangun Sugiharto, Arif Syaifudin.



MSDM DALAM ORGANISASI

Tim Penulis:

**Hesti Umiyati, Hari Nugroho, Kasful Anwar, Nasfi, Novia Ruth Silaen, Juliastuti,
Isep Amas Priatna, Ujang Enas, Iis Miati, Susiana Dewi Ratih, Muhamad Akbar,
Lucky Nugroho, Septiono Bangun Sugiharto, Arif Syaifudin.**

Desain Cover:

Fawwaz Abyan

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Aas Masruroh

ISBN:

978-623-459-144-6

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

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 Sumber Daya Manusia	3
C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	4
D. Tujuan dan Fungsi Manajemen SDM	5
E. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
F. Pendekatan Sumber Daya Manusia	10
G. Pengembangan MSDM	13
H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM	15
I. Rangkuman Materi	17
BAB 2 KONSEP DASAR ORGANISASI	21
A. Pendahuluan	22
B. Definisi dan Evolusi Organisasi	23
C. Sejarah Singkat Teori Organisasi	31
D. Unsur Organisasi	44
E. Jenis Organisasi	45
F. Siklus Hidup Organisasi	47
G. Rangkuman Materi	48
BAB 3 SELEKSI DAN PENENTUAN CALON PEGAWAI	53
A. Pendahuluan	54
B. Pengertian Rekrutmen	56
C. Perencanaan Personil Rekrutmen	57
D. Perencanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS)	61
E. Ruang Lingkup Perencanaan Pegawai	62
F. Budaya Organisasi atau Perusahaan	64
G. Ruang Lingkup Seleksi dan Penentuan Calon Pegawai	66
H. Rangkuman Materi	71
BAB 4 ANALISA JABATAN	75
A. Pendahuluan	76

B.	Definisi Analisa Jabatan	79
C.	Tujuan Analisa Jabatan	80
D.	Lingkaran Analisa Jabatan	82
E.	Manfaat Penerapan Analisa Jabatan	87
F.	Aspek Analisis Jabatan	89
G.	Rangkuman Materi	91
BAB 5 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		95
A.	Pendahuluan	96
B.	Pengertian Pelatihan	97
C.	Pengertian Pengembangan	99
D.	Pengertian Sumber Daya Manusia	101
E.	Tujuan Pengembangan	101
F.	Jenis-jenis Pengembangan	103
G.	Peserta Pengembangan	103
H.	Metode Pengembangan	103
I.	Indikator Metode Pengembangan	106
J.	Rangkuman Materi	107
BAB 6 KEPUASAN KERJA		111
A.	Definisi Kepuasan Kerja	113
B.	Teori Kepuasan Kerja	114
C.	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	117
D.	Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	119
E.	Meningkatkan Kepuasan Kerja	121
F.	Karakteristik Kepuasan Kerja Karyawan	123
G.	Meningkatkan Kepuasan Kerja	124
H.	Mengukur Kepuasan Kerja	124
I.	Rangkuman Materi	126
BAB 7 PENILAIAN PRESTASI KERJA		129
A.	Pendahuluan	130
B.	Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	130
C.	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	132
D.	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	133
E.	Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja	134
F.	Syarat- Syarat Penilaian Prestasi Kerja	135
G.	Pendekatan Dalam Penilaian Prestasi Kerja	136

H. Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja	139
I. Syarat-Syarat Dalam Penilaian.....	140
J. Unsur-Unsur Yang Dinilai.....	140
K. Indikator Dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	141
L. Contoh Penilaian Prestasi Kerja Metode Checklist.....	142
M. Rangkuman Materi	147
BAB 8 KOMPENSASI	151
A. Pendahuluan.....	152
B. Pengertian dan Penggolongan Kompensasi	153
C. Tujuan dan Sifat Kompensasi	158
D. Metode – Metode Evaluasi Pekerjaan.....	162
E. Rangkuman Materi	164
BAB 9 MOTIVASI KERJA.....	169
A. Pendahuluan.....	170
B. Memahami Motivasi	173
C. Teknik Memotivasi Seseorang Dalam Organisasi	175
D. Teori Motivasi.....	177
E. Membangun Motivasi	180
F. Motivasi Kerja	182
G. Faktor Pendorong Motivasi Kerja	184
H. Bentuk Motivasi Kerja	185
I. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja Bagi Karyawan	186
J. Rangkuman Materi	188
BAB 10 KOMUNIKASI	191
A. Pendahuluan.....	192
B. Peranan Komunikasi Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia ..	194
C. Jenis Komunikasi Dalam Organisasi.....	196
D. Aplikasi Komunikasi Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia ..	202
E. Rangkuman Materi	206
BAB 11 KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI	211
A. Pendahuluan.....	212
B. Pengertian Kepemimpinan	213
C. Kepemimpinan dan Manajemen	215
D. Pemimpin dan Manajer	216
E. Pemimpin Formal dan Pemimpin Informal	217

F. Azas Kepemimpinan	218
G. Syarat Kepemimpinan	219
H. Metode Kepemimpinan	219
I. Gaya Kepemimpinan	221
J. Kepemimpinan Kharismatik dan Transformasional	223
K. Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi	225
L. Kepemimpinan di Era New Normal	227
M. Rangkuman Materi	229
BAB 12 IMPELEMENTASI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	233
A. Pendahuluan.....	234
B. Pengembangan Organisasi	238
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	238
D. Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan	241
E. Rangkuman Materi	244
BAB 13 MANAJEMEN K3	251
A. Pendahuluan.....	252
B. Manajemen K3.....	254
C. Perencanaan dan Penerapan Kebijakan K3	255
D. Penerapan Organisasi dan Pelatihan K3	258
E. Rangkuman Materi	259
BAB 14 MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL	263
A. Pendahuluan.....	264
B. Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia	269
C. Manajemen Hubungan Industrial.....	273
D. Pendekatan Input–Proses–Output	274
E. Sarana Hubungan Industrial	277
F. Rangkuman	284
GLOSARIUM	289
PROFIL PENULIS	295



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 1: MENGENAL MSDM

Hesti Umiyati, S.E., M.M.

Akademi Sekretari Dan Manajemen – ASM Lepisi

BAB 1

MENGENAL MSDM

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam sebuah bisnis atau perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan sulit untuk menjalankan dan mengoperasikan kegiatannya walaupun ada sumber daya yang lain telah terpenuhi. Oleh karena itu, diperlukan cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Upaya untuk pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan secara akurat dan bijaksana, maka manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih maksimal lagi. Karena perannya yang penting bagi perkembangan perusahaan, dalam memahami tentang manajemen SDM adalah hal yang wajib dilakukan oleh pemilik perusahaan dan karyawan HRD. Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja atau pegawai dalam suatu menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi menurut (M. Bukhori, 2005).

Menurut (Suwatno, 2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, W. P., Kackmar, K. M., dan Perrew, P. L. 2002. Human Resource Management: A Strategic Approach. Fourth Edition. Ohio: South-Western Thomson Learning.
- Gaol, Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Grasindo.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L., 2010. Managing Human Resources. Sixth edition. Pearson.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Kastra, W. J. (2012). Library Management. Retrieved from Gudang Teori: <https://sites.google.com/site/gudangteori/online-bible>
- Losey, M. 2004. Bibliography for "HR Comes of Age History of Human Resource Management. Gale Group.
- M. Bukhori. Dkk, 2005. Azas Azas Manajemen, Aditya Media, Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta. hlm. v.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Ulrich, D. 1997. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Boston: Harvard Business School Press.
- Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 2: KONSEP DASAR ORGANISASI

Dr. Hari Nugroho, S.E., M.M., M.S.E.

Universitas Pertamina

BAB 2

KONSEP DASAR ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Organisasi bersifat universal dan muncul di seluruh dunia. Menurut Hodge et al. (2003) organisasi mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan manusia: kelahiran, pertumbuhan, perkembangan, pendidikan, pekerjaan, hubungan sosial, sehat dan bahkan kematian. Salah satu organisasi terbesar yang kita semua harus patuhi dan jalani dengan aspirasinya adalah pemerintah yang didirikan oleh konstitusi yang merupakan hukum tertinggi negara. Sedangkan organisasi terkecil yang ada dan berada paling dekat dengan kita adalah keluarga. Kita sadari atau tidak, kita telah mempraktikkan prinsip-prinsip dalam organisasi di kehidupan kita sehari-hari. Namun, seringkali pemahaman kita tentang kompleksitas organisasi dan kehidupan organisasi terbatas.

Sebuah teori diperlukan untuk memberikan penjelasan yang sistematis dari setiap penelitian atau fenomena. Hodge et al. (2003) berpendapat bahwa suatu teori dapat didefinisikan sebagai penjelasan dari beberapa fenomena, yang terdiri dari prinsip-prinsip yang menyatakan hubungan yang diamati dalam kaitannya dengan fenomena itu. Oleh karena itu, teori organisasi dapat dianggap sebagai seperangkat konsep, prinsip, dan hipotesis terkait tentang organisasi yang menjelaskan komponen-komponen organisasi dan bagaimana mereka berhubungan satu sama lain.

Teori organisasi dibangun untuk mencapai tiga tujuan penting, yaitu:

1. Membangun dasar untuk memahami organisasi.
2. Memberikan landasan untuk bekerja dengan sukses dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adizes, I. (1989). *Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to do About It*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Argyris, C. (1962). *Interpersonal competence and organizational effectiveness*. Homewood, IL: Dorsey Press and Richard D. Irwin.
- Becker TE, Kernan MC, Clark KD, Klein HJ (2015) Dual commitments to organizations and professions: different motivational pathways to productivity. *J Manag.*
- Bolman, L. G., & T. E. Deal (1997). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. 2nd Edition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dohrn-van Rossum, G. (1977). *Politischer Körper, Organismus, Organisation: Zur Geschichte natürlicher Metaphorik und Begrifflichkeit in der politischen Sprache*. Dissertation, Universität Bielefeld.
- George, C., S., Jr. (1968). *The History of Management Thought*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hicks, H., G., Gullett, C., R., Phillips, S., M., & Slaughter, W., S. (1975). *Organizations: Theory and Behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Hodge, B., J., Anthony, W., P., & Gales, L., W. (2003). *Organization Theory: A Strategic Approach*, 6th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Liu, Y. (2007). *Multidimensional Perspective of Organizational Theory*. Beijing: Tsinghua University Press.
- March, J., G. & Simon, H., A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Marshall, A. (1892). *Elements of Economics of Industry*. London: Macmillan
- McLean, G., N. (2006). *Organizational Development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Reksohadiprodjo, S. & Handoko, T., H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, S., P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design and Application*, 3rd Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Ruhana, F. (2018). *Teori Organisasi dan Implementasinya dalam Penataan Organisasi pada Perangkat Daerah*. IPDN.

- Saint-Simon, Claude-Henri de Rouvroy, comte de (1976). *The Political Thought of Saint-Simon*, ed. by Ghita Ionescu. London: Oxford University Press. Several other books contain the same selections.
- Schein, E., H. (1970). *Organizational Psychology*. New York: Prentice-Hall.
- Scott, W., G. (1961). *Organizational Theory: An Overview and an Appraisal*. Academy of Management Journal, 4-1.
- Shafritz, J., M., & Ott, J., S. (1996). 'A Chronology of Organization Theory'. Appendix to the editors' introduction to *Classics of Organization Theory* (4th Edition). Belmont, CA: Wadsworth.
- Spencer, H. (1862). *First Principles*. London: Williams & Norgate.
- Spencer, H. (1876). *The Principles of Sociology*. London: Williams & Norgate.
- Wren, D., A. (1994). *The Evolution of Management Thought, 4th Edition*. New York: Wiley.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 3: SELEKSI DAN PENENTUAN CALON PEGAWAI

Dr. Kasful Anwar, A.Pi., M.Si.

Universitas Respati Indonesia

BAB 3

SELEKSI DAN PENENTUAN CALON PEGAWAI

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi kerja memerlukan sebuah tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dan berkinerja tinggi dalam usaha mewujudkan eksistensinya yang terarah untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah pegawai berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok pada organisasi tersebut. Kompetensi dan berkinerja tinggi telah diidentifikasi sebagai suatu proses yang memungkinkan pegawai untuk melakukan peran mereka dengan kemampuan terbaik mereka dengan tujuan mencapai atau melampaui target dan standar yang ditetapkan yang secara langsung terkait dengan tujuan organisasi. Pengembangan kompetensi dan berkinerja tinggi dapat memberikan jalan untuk menetapkan target bagi pegawai, memberikan umpan balik yang konstan dan terbaru tentang kemajuan menuju pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi, dan menghubungkan hasil dengan kompensasi. Oleh karena itu, Harzing dan Ruyseveldt (2004) berpendapat bahwa mengelola kinerja staf internasional di perusahaan multinasional lebih kompleks daripada mengelola staf domestik, karena melintasi batas budaya. Maka diperlukan perencana SDM mempertimbangkan masa depan dengan cara yang terstruktur, dengan maksud untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang ditetapkan sebagai hasil analisis mereka terhadap keseimbangan organisasi. Ini juga melibatkan evaluasi berbagai opsi yang terkait dengan agregat dan

DAFTAR PUSTAKA

- Arep J. Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Tri Sakti University Press.
- Armstrong, M. 2016. *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*, London: Kogan Page.
- Boxall, P., dan Purcell, J. 2016. *Strategy and Human Resource Management*, London: Palgrave Macmillan.
- Flippo, Edwin. D. 1984. *Personal Management*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Gomes, Faustino, Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Guest, D. 2011. "Human resource management and performance: still searching for some answers". *Human Resource Management Journal*, 21(1).
- Harvey, M. G., Novicevc, M. N. dan Speier, C. 2000. "Strategic global human resource management: the role of inpatriate managers". *Human Resource Management Review*, 10: 153–75.
- Harzing, A. W. and J. Van Ruysseveldt 2004. "Strategy and structure of multinational companies,". *International Human Resource Management*, 2nd edition. London: Sage.
- Mathis, Robert, L., Jackson, John, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Kepala BKN Nomor 22 Tahun 2005 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Ruky, S., Achmad. 2003. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Schein, E. 1999. *The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense About Culture Change*. San Francisco: Jossey Bass.
- Schuller, R.S. And Jackson S.E. 1997. *Human Resources Management*. Edition N.J: West Publishing Sthal, G.E. et. Ed.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta. ADPG4340/MODUL 1
- Sikula, Andrew, E. (1981). *Personnel Administration and Human Resource Management*. New York: A Wiley Trans Edition, by John Wiley & Son, Inc.
- Soeharyanto, Hendriyanus dan Hadna, Agus. H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Adipura.
- Sulistiyani, Ambar. T. 2004. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tamu, D. E. 1987. "Manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial". *Jurnal Studi Manajemen*.
- Tayibnapi, Burhanudin, A. 1995. *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 4: ANALISA JABATAN

Dr. (C) Nasfi, S.E., M.M., M.E., CRBD., M.Tr., M.Tot

Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Manna Wa Salwa, Padang Panjang

BAB 4

ANALISA JABATAN

A. PENDAHULUAN

Manakala suatu perusahaan, terutama yang orientasi profit dibutuhkan sekali suatu action memenage sumber daya manusia dengan benar, dengan hal yang perlu dilakukan berupa analisis jabatan, namun tak kalah penting juga diperlukan untuk perusahaan non profit. Fungsi analisis akan jabatan ini sangat diperlukan bagi perusahaan, di mana analisis jabatan berperan penting terutama manajemen suatu perusahaan mengharuskan untuk melakukan kajian maupun pembahasan secara mendetail. Pentingnya sebuah analisis terhadap suatu jabatan dengan tujuan untuk menentukan karakteristik dan kemampuan yang harus dimiliki seseorang dalam sebuah jabatan. Hasil dari sebuah analisa terhadap suatu jabatan yang akan dimiliki seseorang bisa berupa sebuah deskripsi maupun spesifikasi sebuah jabatan. Di mana merupakan suatu proses mengumpulkan suatu informasi yang beragam dan menilai lingkungan pekerjaan sesuai fakta yang berhubungan dengan jabatan di suatu organisasi (Ismail & Zain, 2015).

Kegiatan ini berkaitan erat dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ada di organisasi, metodenya dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Kegiatan maupun proses ini digunakan di samping untuk menentukan penempatan pekerjaan, dilanjutkan juga oleh manajer dalam pengambilan keputusan di bidang ini dibagi oleh unit dan Sumber Daya Manusia. Secara internal persetujuan maupun keputusan yang diambil dan ditentukan oleh seorang pimpinan organisasi atau pimpinan unit. Analisis jabatan dan pekerjaan menerjemahkan atau mengkaji organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Brannick, M. T., Cadle, A., & Levine, E. L. (2012). Job analysis for knowledge, skills, abilities, and other characteristics, predictor measures, and performance outcomes. *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection*, 119–146.
- Breaugh, J. A. (2017). The contribution of job analysis to recruitment. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*, 12–28.
- Campbell, C. P. (1989). Job analysis for industrial training. *Journal of European Industrial Training*.
- Chang, I., & Kleiner, B. H. (2002). How to conduct job analysis effectively. *Management Research News*.
- Darnold, T. C., & Rynes, S. L. (2013). *Recruitment and job choice research: Same as it ever was?*
- Djuanda, G., Nasfi, D. (2021). *Pengantar Bisnis* (pp. 1–273). Tahta Media Group.
- Ismail, V. Y., & Zain, E. (2015). The Optimization of Human Resource's Performance in Islamic Microfinance Institutions Through Job Analysis and Competency Model. *The Asian Journal of Technology Management*, 8(1), 56.
- Isnanda, Putri, A., Sabri, Nasfi, N. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Pertanian Payakumbuh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderating. *Jurnal EL-Kahfi (Journal Of Islamic Economics)*, 2(2), 58–74.
<https://doi.org/https://doi.org/10.12345/elkahfi.v2i02.69>
- Landis, R. S., Fogli, L., & Goldberg, E. (1998). Future-Oriented Job Analysis: A Description of the Process and Its Organizational Implications. *International Journal of Selection and Assessment*, 6(3), 192–197.
- Nasfi, Rahmad, S. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen*

Pendidikan, 8(1), 11–28.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>

- Pfadenhauer, M. (2009). At eye level: The expert interview—A talk between expert and quasi-expert. In *Interviewing experts* (pp. 81–97). Springer.
- Prien, E. P., Goodstein, L. D., Goodstein, J., & Gamble Jr, L. G. (2009). *A practical guide to job analysis*. John Wiley & Sons.
- Sabir, A. (2019). *Human Resource and Benefits*. Partridge Publishing Singapore.
- Sanchez, J. I., & Levine, E. L. (2009). What is (or should be) the difference between competency modeling and traditional job analysis? *Human Resource Management Review*, 19(2), 53–63.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 5: PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Universitas Darma Agung Medan

BAB 5

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas sesuai dengan target yang telah ditetapkan merupakan upaya organisasi melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Upaya yang terstruktur, soft skill yang dimiliki para karyawan, pencapaian penguasaan keahlian, pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta sistematis merupakan program yang sangat berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan. Kesempatan untuk dapat mengikuti kegiatan tersebut harus diberikan kepada karyawan yang merupakan aset perusahaan, sehingga karyawan dapat menemukan potensi yang ada pada dirinya yang mungkin masih belum kelihatan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bukan hanya hak karyawan di dalam perusahaan, tetapi semua warga negara memiliki hak atas pendidikan. Hal ini diatur di dalam Undang Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 1 yang mengatakan: Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan.

Secara umum Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dianggap sama karena pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan satu kesatuan yang utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Basu Swasta dan Hani Handoko, 2010, Manajemen Pemasaran ; Analisa dan Perilaku Konsumen, BPFE, Yogyakarta
- Chris Rowley, Keith Jackson*, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia *The Key Concept*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary*, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT Indeks Gramedia.
- Gomes, Faustino Cardoso*, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi
- Hadari Nawawi, 2005, Manajemen Strategy, Gadjah MadaPerc. : Yogyakarta
- Hamalik, Oemar, 2000, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu, Jakarta, Bumi Aksara.
- Handoko, TH, 2001, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE, Press.
- , 2008, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE, Press
- Rivai, Veithzal, 2014, Performance Appraisal, PT Raja Grafindo, Jakarta



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 6: KEPUASAN KERJA

Juliastuti, M.Pd

Universitas Cendekia Abditama

BAB 6

KEPUASAN KERJA

Kesejahteraan perusahaan sangat tergantung pada peran karyawan. Peran karyawan dalam perusahaan perlu memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebaik mungkin harus diciptakan agar moral kerja, disiplin kerja dan dedikasi dalam bekerja meningkat. Apa bila karyawan merasa nyaman, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepuasan kerja yang cukup tinggi, maka produktivitas perusahaan pun akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian-penelitian *independent* dalam kurun waktu 30 tahun terakhir yang diselenggarakan oleh karyawan Amerika Serikat, bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, presentase dari level rendah 50-an sampai level 70-an lebih banyak orang yang menyatakan bahwa mereka puas dari pada yang tidak (Stephen P. Robbins 2006: 104). Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual karena nilai - nilai yang berlaku pada diri setiap individual berbeda tingkat kepuasannya. Setiap orang pasti ingin mendapatkan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin aspek pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin meningkat pula kepuasan yang karyawan rasakan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja di setiap tempat orang bekerja, sehingga dapat diukur kenyamanan dan kualitas kerjanya agar dapat mengetahui seberapa puas seseorang menekuni pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya :2014.
- A.S, Munandar, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia: 2001.
- Ajabar, Manajemen Sumber daya Manusia, Penerbit: Yogyakarta, CV Budi Utama: 2020.
- Edy, Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana: cetakan ke-9 : 2017.
- Greenberg. J dan Baron, R.A, Behavior In Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work, New Jersey, Prentice- Hall International :2003*
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner dan Kinichi, Psikologi Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010
- Luthans Fred, Perilaku Organisasi, edisi sepuluh, penerbit ANDI, Yogyakarta, 2006.
- Priansa, Donni Juni, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta : 2014.
- Robbins Stephen. P, Perilaku Organisasi, edisi bahasa Indonesia, PT Indeks kelompok Gramedia, 2006
- Sopiah, Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi offset, 2008.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: 2018.
- T.Hani Handoko, Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE, 2011



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 7: PENILAIAN PRESTASI KERJA

Isep Amas Priatna, S.T.P., M.Si

Universitas Pamulang

BAB 7

PENILAIAN PRESTASI KERJA

A. PENDAHULUAN

Mengukur keberhasilan suatu lembaga tak akan lepas dari keberhasilan kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk itu tingkat keberhasilan setiap pegawai mutlak dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja pegawai. Dalam bab ini akan dibahas tentang pengertian prestasi kerja, tujuan dari penilaian prestasi kerja, manfaat penilaian prestasi kerja, ruang lingkup penilaian prestasi kerja, syarat-syarat penilaian prestasi kerja, pendekatan dalam penilaian prestasi kerja, Faktor-Faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, Syarat-syarat Penilaian, Unsur-unsur Yang Dinilai, Indikator dalam Penilaian Prestasi Kerja dan Contoh Penilaian Prestasi Kerja Metode Checklist.

B. PENGERTIAN PENILAIAN PRESTASI KERJA

Pengertian penilaian prestasi kerja pertama kali disampaikan oleh Blanchard dan Spencer (1982) yang menyebutkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Dari sini menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja esensinya merupakan kerja organisasi dalam menilai kerja karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian ini merupakan evaluasi yang menyeluruh seperti yang disampaikan oleh Cascio (1992), yang mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai sebuah gambaran atau deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok. Sedangkan Bittel (1996) menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: pustaka setia, 164, 14.*
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River.
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Grid® principles and situationalism: Both! A response to Blake and Mouton. *Group & Organization Studies, 7(2), 207-210.*
- Mangkunegara, A. P. (2014). Evaluasi kinerja sdm, cetakan ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Morrison, J. L. (1996). Schermerhorn, John: Management and Organizational Behavior New York: John Wiley and Sons, Inc. 1996, ISBN 0471133086, \$33.95.
- Rivai, V., & Junani Sagala, E. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soeprihanto, J. (2001). Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan. *Yogyakarta: BPFE.*
- Tunggal, A. W. (1997). *Kamus manajemen SDM dan perilaku organisasi.* Penerbit Rineka Cipta.
- Panggabean, M. S. (2004). Manajemen sumber daya manusia.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 8: KOMPENSASI

Ujang Enas, M.Si.

Universitas Bakti Tunas Husada Tasikmalaya

BAB 8

KOMPENSASI

A. PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, karena kompensasi ini besar pengaruhnya terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Dengan perhatian yang besar terhadap kompensasi ini diharapkan sebuah organisasi bisa menarik sumber daya manusia (SDM) yang terbaik serta dapat mempertahankannya sehingga tidak tergoda dan pindah ke organisasi lain. Jikalau suatu organisasi mempunyai SDM yang kompeten, maka secara otomatis kualitas pekerjaan yang dihasilkan pun akan terbaik pula. Sejarah mencatat bahwa setiap organisasi mengeluarkan dana yang begitu besar untuk pengembangan SDM, karena hal ini disadari bahwa pengembangan SDM ini berpengaruh besar terhadap maju mundurnya sebuah organisasi.

Kompensasi yang diterima oleh pekerja, merupakan komponen biaya usaha yang harus dikeluarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Perlu diingat bahwa jikalau dana untuk pengembangan atau kompensasi ini terlalu besar, akan menyebabkan rendahnya daya saing suatu organisasi atau perusahaan karena dapat menaikkan biaya operasional produksi, sehingga berimbas pada harga penjualan produk tersebut, baik itu berupa barang ataupun jasa. Suatu organisasi atau perusahaan perlu mencari suatu keseimbangan mengenai pengeluaran kompensasi ini, agar tujuan dan strategi dari organisasi tetap tercapai, tetapi di sisi lain dapat menjamin daya saing organisasi yang tinggi, serta tercapai juga pemberian penghargaan yang dirasa adil oleh karyawan, sehingga karyawan tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Munajah, S., 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : CV. Putra Media Nusantara (PMN)
- Nitisemito, A.S, 1991. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya manusia)* . Cet. Ke - 8. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priyono dan Marnis, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Suprpto, T, 2009. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Cet. Ke – 8. Yogyakarta : MedPress.
- Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak No. SE-03/PJ.23/1984 Tentang Pengertian Kenikmatan Dalam Bentuk Natura (Seri PPh Pasal 21-02).
----- . Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online]. Tersedia di <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/finansial>. Diakses 18 Juni 2022.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 9: MOTIVASI KERJA

Iis Miati, S.Sos.,M.Si

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

BAB 9

MOTIVASI KERJA

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawannya yang kompeten, efisien dan berkualitas, tetapi yang terpenting adalah bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi kerja sangat penting dan diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal-hal yang baik, sehingga daya dorong atau *driving force* yang merangsang semangat kerja tergantung pada harapan yang akan dicapai di masa yang akan datang. Jika harapan ini dapat terpenuhi, seseorang cenderung giat. Namun di sisi lain, jika harapan ini tidak terpenuhi, seseorang cenderung malas.

Setiap orang memiliki kebutuhan, keinginan, dan kekurangan yang berbeda. Mereka ingin bekerja pada suatu perusahaan dan mampu memenuhi kebutuhan, keinginan dan kekurangannya serta menemukan kepuasan internal dan eksternal. Namun dari segi pribadi, mereka bekerja secara berkelompok dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan, latar belakang dan budayanya.

Pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan (kebutuhan, dorongan, faktor intrinsik, faktor ekstrinsik), dan kemunculannya sangat tergantung pada kepentingan individu tersebut.

Temuan menarik dari survei Herzberg adalah bahwa jika seorang karyawan senang dengan pekerjaan itu, kepuasan itu dicapai dengan keberhasilan perolehan kesadaran, jenis pekerjaan yang dilakukan, rasa

DAFTAR PUSTAKA

- Himma, F. (2022). Motivasi Kerja adalah: Pengertian, Indikator, dan Contohnya. Retrieved from <https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>
- Machfudoh, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus pada Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang). *Senmakombis*, 4(1), 18.
- Orocomna, C., Tumbel M, T., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 71.
- Riadi, M. (2020). Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong). Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widia.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 10: KOMUNIKASI

Dr. Dra. Susiana Dewi Ratih, M.M

Universitas Mohammad Husni Thamrin Jakarta

BAB 10

KOMUNIKASI

A. PENDAHULUAN

Paradigma tentang sumber daya manusia (SDM) mulai berkembang ke arah pengertian bahwa SDM harus memiliki peran yang lebih luas dalam pengelolaan perusahaan. Artinya, dalam pelaksanaannya, SDM dalam sebuah organisasi bukan lagi menjadi obyek, namun bergeser ke arah keikutsertaan sebagai subyek. Dengan pergeseran peran tersebut, maka SDM berperan dalam proses pengambilan keputusan yang terkait dengan pengembangan organisasi (Yusuf & Maliki, 2021).

Pengelolaan yang baik dari SDM berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dan perkembangan paradigma dari SDM sebagai obyek menjadi subyek, mengembangkan pemahaman baru yang disebut *human capital* (modal manusia).

Perubahan paradigma dan pemahaman ini, akan merujuk adanya keyakinan, jika karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi yang peduli terhadapnya, karyawan akan cenderung memberi lebih dari apa yang diwajibkan. Selain itu, jika karyawan merasa puas, maka hal tersebut merupakan awal dari pelanggan yang puas (Hakim, 2014:20 dalam (Yusuf & Maliki, 2021).

Dalam melibatkan kontribusi karyawan dalam organisasi, peran komunikasi dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting. Dalam organisasi, komunikasi dapat diibaratkan dengan aliran darah dalam tubuh makhluk hidup, karena komunikasi berperan dalam terbentuknya interaksi sosial organisasi. Interaksi sosial akan membentuk sistem sosial dalam organisasi. Proses interaksi antara anggota terjalin dari

DAFTAR PUSTAKA

- Bovee, C., & Thill, J. V. (2007). *Komunikasi Bisnis - Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Dijkzeul, D., & Moke, M. (2005, December). *Public Communication Strategies of International Humanitarian Organizations*. International Review Of The Red Cross, hal. 673-691.
- Gautama, T. (2010). *Peran Komunikasi Dalam Organisasi*. Jurnal Sosiologi DILEMA, 107-113.
- Hardiyanti, S. E. (2022). *Komunikasi Dalam Organisasi*. Dalam H. Firmansyah, N. I. Pratiwi, s. E. Hardiyanti, S. D. Ratih, & dkk, *Komunikasi Bisnis : Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis* (hal. 43-54). Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Herlintati, H., Jaya, F. H., & Akbar, F. (2020). *Peran Komunikasi Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia*. SEFILA 3 (hal. 139-143). Lampung: Universitas Lampung.
- Imran, H. (2012). *Teori Komunikasi (Modul Perkuliahan)*. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Madgavkar, A., Schaninger, B., Smit, S., Woetzel, J., Samandari, H., Carlin, D., . . . Chockalingam, K. (2022, June 2). *Human Capital At Work: The Value Of Experience*. McKinsey & Company, hal. vi.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar, cetakan ke 18*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ratih, S. D. (2022). *Budaya Pariwisata dalam Manajemen Destinasi*. Pasaman Barat: CV Azka Pustaka.
- Ratih, S. D. (2022). *Peran Jaringan Organisasi*. Dalam H. Firmansyah, N. I. Pratiwi, S. E. Handayani, S. D. Ratih, A. Mulyani, R. Bangun, . . . G. Sutrisno, *Komunikasi Bisnis: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis* (hal. 66-67). Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi (Teori dan Studi Kasus)*. 2nd edition. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Smet, A. D., Hewes, C., Luo, M., Maxwell, J., & Simon, P. (2022, January). *If We're All So Busy, Why Isn't Anything Getting Done?* . People & Organizational Performance Practice- McKinsey & Company, hal. 1-6.

- Stettner, M. (2003). *The New Manager's Handbook: 24 Poin Penting untuk Menguasai Peran Baru Anda Sebagai Seorang Manajer*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Teoritis dan Aplikatif*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 11: KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Muhamad Akbar, S.E., M.M

Institut STIAM I

DAFTAR PUSTAKA

- Garry Yukl, 1989. Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. Journal of Management
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Robbin, Stephen and Judge, Timothy. 2008. Perilaku Organisasi, edisi 12. Jakarta. PT. Salemba empat
- Organizational Behaviour: Emerging Realities for the Workplace Revolution, second Ed, Mc Graw Hill, Irwin.
- Rivai vietzal,2004.Kiat memimpin Dalam Abad ke-21.Jakarta. PT. Rajawaligrafindo Persada.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 12: IMPLEMENTASI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Lucky Nugroho, S.E., M.M., M.Ak., M.Sc

Universitas Mercu Buana-Bank Syariah Indonesia (BSI)

BAB 12

IMPLEMENTASI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Salah satu industri yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional adalah industri perbankan. Hal tersebut dikarenakan reputasi dan citra bank menjadi modal utama untuk mempertahankan dan menarik nasabah bank (Badawi et al., 2021; Labetubun, Maulida, et al., 2021; Matoenji et al., 2021; Suprpty et al., 2021). Sedangkan, untuk dapat meningkatkan reputasi dan citra perusahaan diperlukan kualitas dan kompetensi pegawai yang mumpuni sehingga layanan bank tersebut dapat sesuai dengan kebutuhan, keinginan dan tentunya ekspektasi dari masyarakat. Pengalaman (*experience*) yang dirasakan oleh nasabah ketika bertransaksi dengan bank akan teringat dan melekat menjadi sebuah kesan (*emotional response*) bagi nasabah (Nasfi et al., 2022; Nugroho, 2021; Nurhasanah et al., 2021; Purwanti et al., 2022). Oleh karenanya semakin baik pengalaman yang diberikan oleh bank tersebut, maka makin meningkat pula kesan yang dirasakan oleh nasabah maupun konsumen sehingga tercipta ikatan emosional yang positif. Ikatan emosional yang positif tersebut akan menciptakan efek *word of mouth* atau pesan berantai ataupun getok tular yang akan mengajak calon nasabah lainnya untuk menjadi klien pada bank tersebut (Mahliza et al., 2021; Nugroho, 2019, 2022; Zamzami et al., 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, S., Devesh, S., & Al Lawati, A. M. (2020). What factors drive the adoption of digital banking? An empirical study from the perspective of Omani retail banking. *Journal of Financial Services Marketing*, 25(1–2), 14–24. <https://doi.org/10.1057/s41264-020-00072-y>
- Badawi, A., Nugroho, L., & Hidayah, N. (2021). Islamic bank performance : Does low-cost fund and labor cost affect it ? (Empirical cases in Bank Syariah Mandiri-Indonesia). *Business, Economics and Management Research Journal*, 4(2), 81–92.
- Bamforth, J., & Geursen, G. (2017). Categorising the money management behaviour of young consumers. *Young Consumers*, 18(3), 205–222. <https://doi.org/10.1108/YC-01-2017-00658>
- Butler, A., Camilleri, M. A., Creed, A., & Zutshi, A. (2021). The Use of Mobile Learning Technologies for Corporate Training and Development: A Contextual Framework. In M. A. Camilleri (Ed.), *Strategic Corporate Communication in the Digital Age* (pp. 115–130). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-264-520211007>
- Corrigan, H. B., Craciun, G., & Powell, A. M. (2014). How Does Target Know So Much About Its Customers? Utilizing Customer Analytics to Make Marketing Decisions. *Marketing Education Review*, 24(2), 159–166. <https://doi.org/10.2753/mer1052-8008240206>
- du Plessis, M. (2007). The role of knowledge management in innovation. *Journal of Knowledge Management*, 11(4), 20–29. <https://doi.org/10.1108/13673270710762684>
- Fasa, I., Febrianty, M., Khoerulloh, A. K., Arisa, A., Utami, W., Santoso, I. R., Arifudin, O., Suganda, A. D., Nugroho, L., & Haerany, A. (2020). *Eksistensi Bisnis Islami Di Era Revolusi Industri 4.0*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Ferreira, A., & Franco, M. (2020). The influence of strategic alliances on human capital development: A study applied to technology-based

- SMEs. *EuroMed Journal of Business*, 15(1), 65–85.
<https://doi.org/10.1108/EMJB-04-2019-0052>
- Hidayah, N., Badawi, A., Nugroho, L., & Prihanto, H. (2020). Human Capital and The Use Of Information Technology To Enhance Sustainable Competitive Advantages (Case study on Sharia Banking). *Archives of Business Review*, 8(6), 239–249.
<https://doi.org/10.14738/abr.86.8536>
- Ihwanudin, N., Wicaksono, G., Kembauw, E., Suciati, R., Reza, M., Manggabarani, A. S., Sugiri, D., Puspa Indah Arum, L., Rustandi Kartawinata, B., Amien Mastur, A., Nugroho, L., Eprianti, N., & Nugraheni, S. (2020). *Dasar-Dasar Analisa Laporan Keuangan*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Irwansyah, R., Syahputra, D., Ningsih, S., Hasan, M., Kristanto, T., Nugroho, L., Triwardhani, D., Marwan, D., Febrianty, F., Sudarmanto, E., BS, D. A., Sudirman, A., & Manggabarani, A. S. (2021). Marketing Digital Usaha Mikro. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Jafari-Sadeghi, V., Kimiagari, S., & Biancone, P. Pietro. (2020). Level of education and knowledge, foresight competency and international entrepreneurship: A study of human capital determinants in the European countries. *European Business Review*, 32(1), 46–68.
<https://doi.org/10.1108/EBR-05-2018-0098>
- Labetubun, M. A. H., Kembauw, E., Hasan, M., Arifudin, O., Yulistiyono, A., Maulina, D., Tanjung, R., Noprallia, S., Hasanuddin, H., Mustamin, S. W., Rachmarwi, W., Hartoto, H., Azizi, M., Siregar, R. T., Solikin, A., & Nugroho, L. (2021). Sistem Ekonomi Indonesia. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Labetubun, M. A. H., Maulida, A. Z., Triwardhani, D., Husain, H., Bagenda, C., Nugroho, L., Hargyatni, T., Santi, S., Mubarrok, U. S., Purnomo, A., Tomahuw, R., Komarudin, P., Murdiyanto, E., & Sudirman, A. (2021). Lembaga Keuangan Bank & Non Bank (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis). In N. S. Wahyuni (Ed.), *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Liu, C. W. (2022). Online banking and women’s increasing bargaining power in marriage: A case study in a ‘Taobao village’ of southern

- Fujian. *Women's Studies International Forum*, 92(1), 102597.
<https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102597>
- Mahliza, F., Nugroho, L., Putra, Y. M., Nugraha, E., & Sukiati, W. (2021). Discourses of Muslim-Friendly Tourism (Indonesia Empirical Cases). *Journal of Islamic Economics & Social Science (JIESS)*, 2(1), 53–59.
- Matoenji, E. Y., Nugroho, L., & Soeharjoto. (2021). Determinasi Pertumbuhan Laba Bank Syariah Berdasarkan Aspek Pembiayaan UMKM, Jumlah Outlet dan Kualitas Pembiayaan. *Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan (SIKAP)*, 6(1), 125–140.
- Muniarty, P., Bairizki, A., Sudirman, A., Wulandari, Anista, J. S. A., Elistia, Satriawan, D. G., Putro, S. E., Suyatno, A., Setyorini, R., Putra, S., Nugroho, L., Nurfadilah, D., Samidi, S., Arfah, & Fitriana. (2021). Kewirausahaan. In *Widina Bhakti Persada Bandung* (first). <https://repository.penerbitwidina.com/media/343827-kewirausahaan-09bb1a47.pdf>
- Nasfi, N., Ganika, G., Putro, S. E., Muttaqien, Z., Ayuanti, R. N., Kusumawardani, M. R., ... & Mulatsih, L. S. (2022). *DASAR MANAJEMEN DAN BISNIS (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*.
- Nugroho, L. (2019). Strategi Indonesia Sebagai Pusat Pariwisata Halal yang Didukung Eksistensi Keuangan Syariah. In *Selling Indonesia Konsep & Strategi Membumikan Kepariwisata Indonesia* (1st ed.). CV Qiara Media.
https://www.academia.edu/50785446/Strategi_Indonesia_Sebagai_Pusat_Pariwisata_Halal_yang_Didukung_Eksistensi_Keuangan_Syariah
- Nugroho, L. (2021). The Role of Information for Consumers in The Digital Era (Indonesia Case). *ACU International Journal of Social Sciences*, 7(2), 49–59.
- Nugroho, L. (2022). Potret Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia. In *Masa Depan Industri Keuangan Syariah di Indonesia* (First). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Lhokseumawe.
- Nugroho, L., & Chowdhury, S. L. K. (2015). Mobile Banking for Empowerment Muslim Women Entrepreneur: Evidence from Asia (Indonesia and Bangladesh). *Tazkia Islamic Finance & Business*

Review, 9(1), 83–100. <http://tifbr-tazkia.org/index.php/TIFBR/article/view/79>

- Nugroho, L., Harnovinsah, Putra, Y. M., & Prinoti. (2020). Analysis of Comparison of Islamic Banks with Financial Technology (Fintech) In Disbursements of Micro-Financing Based on Requirements, Services Speed and Margin. *Journal of Islamic Economics & Social Science-JIESS*, 1(1), 1–10.
- Nugroho, L., Hidayah, N., Ali, A. J., & Badawi, A. (2020). E-commerce to improve homemaker productivity (women entrepreneur empowerment at Meruya Utara, Kembangan district, West Jakarta, Indonesia). *Amalee: Indonesian Journal of Community Research & Engagement*, 1(01), 13–24.
- Nugroho, L., Hidayah, N., Badawi, A., & Ali, A. J. (2019). Socialization of mobile banking and internet banking for mikro and small entrepreneur (gender and business sector perspective- Kemayoran night market community). *ICCD*, 2(1), 419–426.
- Nugroho, L., Hidayah, N., Badawi, A., & Mastur, A. A. (2020). The urgency of Leadership in Islamic Banking Industries Performance. *The 1st Annual Conference Economics, Business, and Social Sciences*, 1–7. <https://doi.org/10.4108/eai.26-3-2019.2290681>
- Nugroho, L., Lubis, C., Fitrijanti, T., Sukmadilaga, C., Akuntansi, M., & Padjajaran, U. (2020). Peluang Pengusaha Mikro dan Kecil (UMK) Menggunakan Layanan Digital Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *JURNAL AL-QARDH*, 5(1), 56–68.
- Nurhasanah, Mahliza, F., Nugroho, L., & Putra, Y. M. (2021). The Effect of E-WOM, Brand Trust, and Brand Ambassador on Purchase Decisions at Tokopedia Online Shopping Site. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1071(1), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/1071/1/012017>
- Overton, J., Stupples, P., Murray, W. E., Gamlen, A., & Palomino-Schalscha, M. (2020). Learning journeys: Five paradigms of education for development. *Asia Pacific Viewpoint*, 61(2), 366–380. <https://doi.org/10.1111/apv.12283>
- Pahlevi, R., & Mutia, A. (2022). *Jenius, Bank Digital Paling Dikenal Konsumen pada 2021 | Databoks*. Databoks.Katadata.Co.Id.

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/05/jenius-bank-digital-paling-dikenal-konsumen-pada-2021>

- Purwanti, A., Harnovinsah, H., & Nugroho, L. (2022). Media of Carbon Emissions Disclosure and Return on Asset Operations in State-owned Enterprises Public Company. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(3), 418–424. <https://doi.org/10.32479/ijeep.13012>
- Roberts-Mahoney, H., Means, A. J., & Garrison, M. J. (2016). Netflying human capital development: personalized learning technology and the corporatization of K-12 education. *Journal of Education Policy*, 31(4), 405–420. <https://doi.org/10.1080/02680939.2015.1132774>
- Sayar, C., & Wolfe, S. (2007). Internet banking market performance: Turkey versus the UK. *International Journal of Bank Marketing*, 25(3), 122–141. <https://doi.org/10.1108/02652320710739841>
- Sesini, G., Castiglioni, C., & Lozza, E. (2020). New trends and patterns in sustainable consumption: A systematic review and research agenda. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/SU12155935>
- Soeharjoto, Tribudhi, D. A., & Nugroho, L. (2019). Fintech Di Era Digital Untuk Meningkatkan Kinerja ZIS di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 5(03), 137–144.
- Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder, A. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research*, 83(October 2017), 120–129. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.044>
- Sudirman, A. (Acai), Alaydrus, S. (Syafika), Rosmayati, S. (Siti), Syamsuriansyah, S. (Syamsuriansyah), Nugroho, L. (Lucky), Arifudin, O. (Opan), Hanika, I. M. (Ita), Haerany, A. (Anne), Rusmana, F. D. (Fenny), & Rijal, K. (Khairul). (2020). *Perilaku Konsumen Dan Perkembangannya Di Era Digital*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Suprpty, R., Witjaksono, A., Nugroho, L., Badawi, A., Susanti, M., Mardanugraha, E., & Ary, W. W. (2021). *Perbankan: Hasil pemikiran dari Para Dosen Berbagai Perguruan Tinggi di Indonesia* (Sumitro, B.

- A. Pramuka, & N. Lukviarman (eds.); Second, Issue April). Sihsawit Labuhan Batu.
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Management and Marketing*, 16(3), 268–285. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Yusuf Dauda, S., & Lee, J. (2015). Technology adoption: A conjoint analysis of consumers' preference on future online banking services. *Information Systems*, 53, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.is.2015.04.006>
- Zamzami, A. H., Mahliza, F., Ali, A. J., & Nugroho, L. (2021). Pandemic Covid-19, Revolution Industry 4.0 and Digital Entrepreneur Trending. *Journal of Islamic Economics & Social Science*, 2(2), 133–140.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 13: MANAJEMEN K3

Septiono Bangun Sugiharto, SKM, MPH

Puskesmas Karangmoncol

BAB 13

MANAJEMEN K3

Pada Bab 13 tentang Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) para pembaca sekalian akan dibawa pada penggambaran bahwa dalam melakukan aktivitas kerja, manusia atau tenaga kerja akan berhadapan umumnya pada berbagai risiko penyakit akibat kerja (PAK) dan Kecelakaan Kerja. Permasalahan K3 dari waktu ke waktu menghadapi berbagai tantangan kompleksitas dunia kerja dan dunia industri. Semuanya menjadi semacam kompleksitas pengembangan K3 yang arahnya tenaga kerja sehat produktif, yang secara liris ada di tengah deru dan bisingnya dunia industri yang pada goals di segmen hilirisasinya boleh dikatakan “berorientasi pada benefit atau keuntungan”.

A. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sempat dianggap sebagai beban perusahaan dalam pengelolaan dan proses produksi di perusahaan atau dunia industri. Anggapan konvensional bahwa K3 belum diperlukan adanya di perusahaan atau dunia industri, karena para pengusaha terkadang lebih mengutamakan benefit dan orientasi keuntungan yang secara ekonomi lebih utama, dari pada sekedar memperhatikan terjadinya kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Namun seiring dengan kemajuan jaman, dan kuatnya regulasi bagi para pengusaha untuk menerapkan budaya K3 dan safety di lingkungan kerja, maka mau tidak mau penerapan budaya K3 pada sistem kerja di dunia perusahaan atau industri “wajib” hukumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaluddin; Suharni A. Fachrin; dan Haeruddin. 2019. Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan PT Maruki International Indonesia. Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Volume 13 Nomor 6 Tahun 2019.
- Kamdhari, Endang dan Devi Estralita. 2018. Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Jakarta. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PROYEK FEMALE APARTMENT ADHIGRYA PANGESTU. POLITEKNOLOGI VOL. 17 No. 1 JANUARI 2018. Diakses dari <https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/politeknologi/article/view/1089/655> pada tanggal 14 Juni 2022.
- Fioh, Tudermi Maksimilyan; Anderias Umbu Roga; Johny A. R Salmun; Franky M. S. Telupere. 2021. Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pt. Pln (Persero) Rayon Rote Ndao. E-Jurnal Ekonomi Sumber Daya Dan Lingkungan Vol. 10. No. 1, Januari – April 2021 Issn: 2303-1220 (Online).
- Noviastuti, Theresia Kartika; Ekawati; Dan Bina Kurniawan. 2018. Analisis Upaya Penerapan Manajemen K3 Dalam Mencegah Kecelakaan Kerja Di Proyek Pembangunan Fasilitas Penunjang Bandara Oleh Pt.X (Studi Kasus Di Proyek Pembangunan Bandara Di Jawa Tengah) . Bagian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro. Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal) Volume 6, Nomor 5, Oktober 2018 (Issn: 2356-3346). Diakses Pada Tanggal 14 Juni 2022 dari <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Pangkey, Febyana; Dan Grace Y. Malingkas, D.O.R. Walangitan. 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 Vol. 2, No. 2, Juli 2012 Issn 2087-9334 (100-113).
Diakses Dari

File <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/97452-Id-Penerapan-Sistem-Manajemen-Keselamatan-D.Pdf>. Pada Tanggal 14 Juni 2022.

- Srisantyorini, Triana; Rika Safitriana. 2020. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pembangunan Jalan Tol Jakarta-Cikampek 2 Elevated. Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah. Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan, Vol. 16, No. 2, Juli 2020. Diakses Pada Tanggal 14 Juni 2022 Dari <https://Jurnal.Umj.Ac.Id/Index.Php/Jkk>
- Suma'mur. 1987. Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: Cv Haji Masagung.
- Supriyan, Desi; Dan Ian Rico Andreas Ricardo. 2016. Pengaruh Manajemen K3 Dan Budaya K3 Terhadap Kinerja Pekerja Proyek (Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5). Politeknologi Vol. 15 No. 1 Januari 2016.



MSDM DALAM ORGANISASI

BAB 14: MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Arif Syaifudin, S.H., M.M

ITB Yadika – Pasuruan

BAB 14

MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. PENDAHULUAN

1. Pengertian Hubungan Industrial

Menurut (UU Nomor 13/2003) tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Menurut (Maulina, 2016), Hubungan industrial merupakan bentuk komunikasi yang berlangsung antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja yang merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai hubungan industrial yang aman, dinamis, serta harmonis. Paradigma baru dalam hubungan industrial merupakan bentuk manajemen baru yang berisi beberapa pekerjaan dan inovasi manajemen sumber daya manusia yang meliputi pekerjaan fleksibel, kerja dalam tim dan pelatihan lintas bidang yang didukung oleh beberapa bentuk pengupahan berdasarkan kinerja, partisipasi karyawan dan kebijakan manajemen sumber daya manusia pendukung, misalnya keamanan kerja. Hubungan antar karyawan akan tetap harmonis meskipun karyawan dan pengusaha mempunyai konflik dalam sasaran dan keyakinan, selama konflik tersebut dapat dihilangkan sepanjang manajer dapat mengadopsi kebijakan dan praktik yang tepat. Artinya, manifestasi konflik itu tidak penting walaupun merusak. Kebijakan yang tepat dapat menyelesaikan

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, A. (2013). *Pengaruh jumlah Usaha, Nilai Investasi dan pah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja paa industri kecil dan Manajemen di Kabupaten Pinrang tahun 2001-2011*. Makassar: Universitas Hasanudin.
- Hasan, U. (2013). *Manajemen Hubungan industrial*. Jakarta: Jelaja Nusa.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 255 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan LKS. Bipartit.* (n.d.).
- Maulina, R. &. (2016). *Pengaruh Manajemen Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor PT. Pos Indonesia (Persero)*.
- Pasal 1 point 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.* (n.d.).
- Pasal 105 point 1 UU. Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.* (n.d.).
- Peraturan Pemerintah RI. Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, dirubah dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).* (n.d.).
- Peraturan Pemerintah RI. Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi LKS Tri-partit.* (n.d.).
- Suwarto. (2003). *Hubungan Industrial dalam Praktik, Asosiasi Hubungan industrial Indonesia. hlm.*
- Undang-undang NO.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.* (n.d.).
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja.* (n.d.).
- Undang-Undang RI. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang- Undang Pokok Ketenagakerjaan.* (n.d.).
- Undang-Undang RI. Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya.* (n.d.).
- Undang-Undang RI. Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta peraturan-peraturan pelaksanaannya.* (n.d.).

UU No 13/2003. (n.d.). *Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.

→ *Undang-undang NO.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. (n.d.).

→ *Undang-Undang RI. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang- Undang Pokok Ketenagakerjaan*. (n.d.).



PROFIL PENULIS

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. Hari Nugroho, S.E., M.M., M.S.E



Penulis menamatkan studi S1 di Universitas Pelita Harapan, Karawaci, Tangerang dalam jurusan Akuntansi (S.E.) tahun 2006. Penulis lalu melanjutkan studi pascasarjana S2 ke Universitas Bina Nusantara dan lulus pada tahun 2008 dengan konsentrasi dalam manajemen keuangan (M.M.). Penulis kemudian melanjutkan studi S2 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (FEB UI) dan lulus pada tahun 2011 dengan konsentrasi ekonomi internasional (M.S.E.). Pendidikan terakhir penulis adalah lulus dari Program Pascasarjana Ilmu Ekonomi S3 dari FEB UI dengan spesialisasi ekonomi makro pada tahun 2018 (Dr.). Penulis memiliki ketertarikan dalam bidang ekonomi energi dan ekonomi makro. Beberapa penelitian yang telah dilakukan diterbitkan di beberapa jurnal nasional terakreditasi. Selain sebagai peneliti, penulis juga aktif menulis buku dalam topik matematika ekonomi, ekonomi energi dan ekonometri dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Penulis saat ini aktif sebagai dosen pada jurusan Ekonomi di Universitas Pertamina. Penulis menyenangi olahraga

alam bebas, travelling dan membaca buku. Email Penulis: hari.nugroho@yahoo.com

Dr. Kasful Anwar, A.Pi. M.Si



Penulis adalah Dosen Tetap di Universitas Respati Indonesia pada tahun 2005 sampai dengan sekarang di Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi dengan mengampu Mata Kuliah Ilmu Administrasi, Metode Penelitian Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dosen Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang dan beberapa PTS lainnya. Pernah menjabat sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Indonesia (STIAKIN), Departemen Pertanian, Departemen Dalam Negeri, Departemen Kelautan Perikanan dan Kementerian Pemuda Olahraga.

Dr. (C) Nasfi, S.E., M.M., M.E., CRBD., M.Tr., M.Tot



Penulis Lahir di Bukittinggi 02 Desember 1969, Praktisi Perbankan sejak 1995 sampai 26 Juni 2021, Dosen dari 2005 sampai sekarang. Tamat Akademi Keuangan Perbankan Oktober 1994. Tahun 1999 transfer ke S1 UPI “YPTK” Padang tamat Oktober 2001, Februari 2004 tamat Magister Manajemen UPI “YPTK” Padang. September 2018 tamat Pasca Sarjana IAIN Batusangkar Jurusan Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah, Agustus 2018 melanjutkan Program Doktor FE Universitas Negeri Padang serta tahun 2020 melanjutkan S1 Ilmu Hukum dan tahun 2022 melanjutkan S1 Ilmu Administrasi Publik. Pengalaman sebagai praktisi perbankan 20 tahun Jabatan Direktur Utama serta Dosen dengan jabatan Lektor di Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Manna Wa Salwa di Padang Panjang. Buku yang ditulis; Pengantar Manajemen, Dasar Ilmu Manajemen, Dasar Manajemen & Kewirausahaan, Ekonomi Mikro Islam, Manajemen Perubahan, Ekonomi Pembangunan, Pengantar Bisnis, Dasar Manajemen dan Bisnis, Manajemen Keuangan Internasional, Perkembangan Pemikiran dan Peradaban Islam dan Strategi Pengembangan Bisnis. Dari 2004 sampai sekarang sebagai Trainers/Fasilitator LSP Certif dan Trainers di beberapa

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. Aktif sebagai Reviewer dan Editor di berbagai Jurnal nasional dan international, dengan kepakaran di Bidang Perbankan dan Manajemen. Email Penulis: nasfi.amwar@gmail.com No Hp/Wa : 081261699199

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 & Teknologi 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.](#)

Juliastuti, M.Pd



Penulis Lahir di Jakarta, 17 Juli 1975. Pada tahun 1997 lulus D2 PGSD IKIP Jakarta, Pernah mengajar TK di Jakarta pada tahun 1997, kemudian melanjutkan S1 Manajemen Pendidikan pada Universitas Negeri Jakarta dan lulus tahun 2008. Pada tahun 2005 diangkat menjadi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di AL -Fityan School. Melanjutkan S2 Manajemen Pendidikan pada Universitas Negeri Jakarta lulus tahun 2013. Pada tahun 2014-2015 pernah menjadi Asesor Indonesia Mengajar. Aktif Memberikan pelatihan untuk pendidik di daerah Tangerang pada lembaga pendidikan swasta seperti TK, SD, SMP, dan SMA. Pada tahun 2017 resign dari PNS. Juga sebagai penulis buku solo dan buku chapter. Pernah menjadi Dosen di STIT Islamic Village Tangerang. Dan sekarang dosen Universitas Cendekia Abditama Tangerang.

Isep Amas Priatna, S.TP., M.Si



Penulis lahir di Bandung pada tanggal 27 Mei 1976. Berdomisili di Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor. Menyelesaikan studi sarjananya di Jurusan Teknik Pertanian Fateta IPB pada tahun 1994 dan melanjutkan studi Magisternya di bidang ekonomi konsentrasi sumber daya di Universitas Nusa Bangsa lulus pada tahun 2012. Sekarang sedang menyelesaikan Disertasi di Sekolah Studi Doktoral (S3) di Program Studi Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Perdesaan IPB. Sejak tahun 2015, sebagai dosen dan mengajar di Universitas Pamulang dengan konsentrasi bidang Sumberdaya Manusia. Selain mengajar di Universitas Pamulang, juga mengajar di beberapa kampus di Kota Bogor. Buku yang telah terbit berjudul Teori Ekonomi Makro ISBN 978-602-5867-64-4

Ujang Enas, M.Si



Penulis lahir di Kota Tasikmalaya tepatnya pada tanggal 6 Desember 1977, merupakan anak sulung dari lima bersaudara. Setelah tamat dari SDN Tugu III Tasikmalaya tahun 1990, melanjutkan pendidikan ke Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sambong Jaya Tasikmalaya dan tamat tahun 1993, lalu melanjutkan ke SMAN 2 Tasikmalaya (Jurusan Fisika-A₁) dan tamat tahun 1996.

Pendidikan S1 Administrasi Publik di tempuh di STIA YPPT Tasikmalaya dan tamat tahun 2006, pendidikan S2 Administrasi Publik pada sekolah yang sama, menjadi lulusan terbaik angkatan XIX dan lulus pada tahun 2018. Saat ini bekerja di Universitas Bakti Tunas Husada Tasikmalaya sebagai Kepala Bagian Kemahasiswaan (tahun 2019 – sekarang) dan menjadi Auditor Internal Kampus Universitas BTH (tahun 2018 – sekarang), sebelumnya pernah menjabat sebagai Kepala Bagian Sumber Daya Manusia tahun 2017 s.d. 2019, Ketua Unit Pelaksana Teknis BTH Student House (UPT BSH) tahun 2016 s.d 2017, dan Kepala Bagian Sarana Prasarana tahun 2014 s.d. 2016. Selain jabatan struktural, penulis pernah mengajar di STIKes Muhammadiyah Ciamis sebagai Dosen Luar Biasa dari tahun 2009 s.d. tahun 2010, dan pernah menulis beberapa buku diantaranya : Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Strategi, Perencanaan, dan Pengembangan), Komunikasi Organisasi, Kewirausahaan (Teori dan Praktis), Keuangan Negara, Perilaku Organisasi, dan Usaha – usaha Milik Negara. Penulis pernah bekerja di dunia bisnis tepatnya di PT. Nam Buana Persada sebuah perusahaan distributor PT. Unilever Indonesia di bagian pemasaran tahun 1998.

Iis Miati, S.Sos., M.Si



Penulis yang dilahirkan di Kabupaten Ciamis Jawa Barat Tahun pada Tahun 1981, Penulis mulai menjadi Dosen pada Tahun 2016 yang merupakan Dosen Tetap pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga di STIA YPPT Priatim Tasikmalaya. Selama menjadi Dosen penulis telah aktif menulis artikel penelitian dan mempublikasikan hasil penelitiannya pada Jurnal

Nasional, baik pada Jurnal yang sudah terakreditasi maupun jurnal yang belum terakreditasi. Beberapa judul buku yang telah ditulis oleh Penulis di antaranya Buku yang berjudul Komunikasi Bisnis dan Komunikasi Organisasi. Selain mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidang ilmu yang diperoleh dari Pendidikan Formal penulis juga memperoleh Pendidikan Non Formal dan gelar Non Akademik CPHCM (Certified Professional Human Capital Management) dan CODP.

Email : ismiat0303@gmail.com

Dr. Dra. Susiana Dewi Ratih, M.M



Penulis lahir di Jakarta, 5 September 1964 . Menamatkan pendidikan sarjana dari jurusan Biologi FMIPA Universitas Indonesia di tahun 1988, program Magister Manajemen, konsentrasi Manajemen Keuangan di Program Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta di tahun 1999. Dan menjadi Doktor Ilmu Komunikasi di Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta tahun 2017.

Bidang ilmu yang diambil tidak linier, namun mencerminkan perubahan paradigma berpikir, dari seorang yang sangat positivistik, yang menemukan bahwa berhubungan dan berinteraksi dalam masyarakat, tidak memungkinkan hanya berpikir secara positivistik. Berdasarkan pengalaman dalam menduduki jabatan struktural dan manajerial, memerlukan kemampuan komunikasi sebagai bagian tidak terpisahkan agar berhasil dalam mengelola organisasi dan masyarakat. Hal ini juga mendukung kariernya sebagai dosen di Perguruan Tinggi Swasta, dalam melakukan kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi, dalam bidang yang berkaitan dengan organisasi masyarakat, baik di bidang industri, pariwisata dan juga bidang kepemudaan. Pengalamannya dalam organisasi bisnis, yang mengharuskannya memiliki skill manajerial dalam mengelola bisnis, termasuk pemasaran, serta kemampuan menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Muhamad Akbar, S.E., M.M



Penulis sebagai Dosen Tetap Institut STIAM I Jakarta dan sebagai konsultan Bisnis dan Manajemen, lahir pada tanggal 21 Oktober 1979 di Jakarta dari orang tua H. Hambali, B.Eng dan Hamiah yang keduanya telah meninggal dunia. Penulis memiliki latar belakang pendidikan S1 ekonomi dan S2 manajemen konsentrasi manajemen SDM. Memulai karir sebagai sales supervisor di penerbit Yudistira (2002-2003) dan penerbit Mizan (2003-2004). Pengabdian di bidang pendidikan diawali di Sekolah Dasar Negeri tahun 2004 dan STIAM I (2006) sebagai tenaga kependidikan. Memulai karir sebagai Dosen pada tahun 2009 di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia yang kini menjadi Institut STIAM I sampai saat ini dengan pangkat akademik Lektor.

Dr. Lucky Nugroho, S.E., M.M., M.Ak., M.Sc



Penulis lahir di Jakarta pada tanggal 21 Desember 1979. Saat ini penulis adalah staf pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana, Jakarta sejak tahun 2015. Selain itu penulis juga sebagai praktisi pada perbankan, yaitu Bank Rakyat Indonesia dari tahun 2002-2009. Sejak tahun 2009 s.d saat ini penulis juga masih aktif sebagai praktisi di perbankan Syariah yang dirintis pada Bank Mandiri Syariah (BSM) dan sejak 1 Februari 2021 berubah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Selain itu penulis juga aktif sebagai pengurus pada bidang kerjasama Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) Komisariat Universitas Mercu Buana dan sebagai pengurus Ikatan Dosen Republik Indonesia (IDRI) wilayah Jakarta. Pendidikan yang telah ditempuh penulis adalah sebagai berikut: S1 Sarjana Ekonomi lulus pada tahun 2001 dari Fakultas Ekonomi pada jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia; S2 Magister Manajemen lulus pada tahun 2011 dari Universitas Trisakti; S2 Magister Akuntansi dengan konsentrasi Akuntansi Syariah dari Universitas Padjadjaran Bandung lulus pada tahun 2014; S2 Advance Master Microfinance lulus pada tahun 2015 dari Universite Libre de Bruxelles-Solvay Brussels School of Economic and

Management, Belgia; Post-Graduate dari Erasmus University Rotterdam pada tahun 2016 dengan konsentrasi Sustainable Local Economics Development; S3 Doktor Ilmu Ekonomi dengan konsentrasi keuangan dan ekonomi Syariah, lulus pada tahun 2021 dari Universitas Trisakti.

Septiono Bangun Sugiharto, SKM, MPH



Penulis Lahir di Purbalingga, 10 September 1984. Saat ini tinggal di Desa Babakan, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga, Propinsi Jawa Tengah. Alumni dari Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, dan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Antologi Puisi yang pernah diikuti: EIDETIK (2020), Sastra Pinggiran 1 (2020), Impianku (2020), Tahu Bulat (2020). Antologi Dongeng Rumah Petualang (Sint Publishing), Antologi Cerpen Ribang (SIP Publishing 2020), Antologi Cerpen “Sentuhan Tangan Tuhan” (Sint Publishing, 2020); Antologi Puisi “Ibu Kita Idola” (Satria Publisher, 2021); Antologi Puisi “Pulang Sambung” (Satria Publisher 2021). Buku Sosiologi Kesehatan (2022) Penerbit Widina Bandung yang ditulis bersama-sama dengan berbagai penulis dengan latar belakang menambah dunia literasi bagi penulis. Buku tunggal yang pernah ditulis: Bunga Rampai Lingkungan Hidup (Deepublish, 2019), Antologi Puisi Cangkingan (Satria Publisher, 2020) dan Kumpulan cerpen NAFKAH BAPAK (SIP Publishing, 2021). Pernah mengikuti pelatihan calon AK3U (Ahli K3 Umum) dari PT CAPI Yogyakarta tahun 2018 di Purbalingga. Penulis dapat dihubungi via nomor WA (085640478190) atau email septionobangunsugiharto@gmail.com. Kini bekerja sebagai tenaga Promosi Kesehatan (Promosi Kesehatan) di Puskesmas Karangmoncol di kota Purbalingga, Propinsi Jawa Tengah.

Arif Syaifudin, S.H., M.M



Penulis adalah Dosen sebuah Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Jawa Timur. Posisi sekarang menjabat sebagai Wakil Ketua 1 STIE Yadika Bangil-Pasuruan. Sebelum menjadi dosen, menjabat sebagai Kaprodi Hukum Bisnis beliau memulai karir di berbagai perusahaan. Dimulai sebagai staff HRD dan posisi terakhir menjabat sebagai Kabag. HR-GA di perusahaan swasta daerah Sidoarjo – Jawa Timur. Selain dosen juga sebagai konsultan dan Auditor ISO 9001,14001,45001 dan 22000. Penulis bisa di hubungi di No Handphone 0896-1282-2718. Tulisannya media masa antara lain publish di arwiranews.com yang juga Jaringan Arwira Media Group (JAMG).

MSDM 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.

Peran manajemen sumber daya manusia sebagai berikut, yaitu:

1. Kerja Sama
2. Mengatur Keanggotaan
3. Membangun Kapasitas Perusahaan
4. Evaluasi Kinerja Karyawan
5. Riset Personal dan
6. 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 keefektivan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar, manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai manfaat yang sangat besar bagi organisasi.