



Tim Penulis:

**Hesti Umiyati, Sonny Santosa & Rini Novianti, Reinaldis Masi, Mardhiah,
Bayu Retno W, Windarini Cahyadiana, Vanneri Elfa Kiswara Rahmantya,
Retnaning Tyas, Khaerana, Irra Chrisyanti Dewi, Sinta Rusmalinda,
Reni Chairunnisah, Wibawa Prasetya, Rina Supryanita.**



Perencanaan

MSDM



Perencanaan **MSDM**

Tim Penulis:

**Hesti Umiyati, Sonny Santosa & Rini Novianti, Reinaldis Masi, Mardhiah,
Bayu Retno W, Windarini Cahyadiana, Vanneri Elfa Kiswara Rahmantya,
Retnaning Tyas, Khaerana, Irra Chrisyanti Dewi, Sinta Rusmalinda,
Reni Chairunnisah, Wibawa Prasetya, Rina Supryanita.**



PERENCANAAN MSDM

Tim Penulis:

Hesti Umiyati, Sonny Santosa & Rini Novianti, Reinaldis Masi, Mardhiah,
Bayu Retno W, Windarini Cahyadiana, Yanneri Elfa Kiswara Rahmantya,
Retnaning Tyas, Khaerana, Irra Chrisyanti Dewi, Sintia Rusmalinda,
Reni Chairunnisah, Wibawa Prasetya, Rina Supryanita.

Desain Cover:

Fawwaz Abyan

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

N. Rismawati

ISBN:

978-623-459-593-2

Cetakan Pertama:

Juli, 2023

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

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)

Telepon (022) 87355370

PRAKATA

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul Perencanaan MSDM telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan Perencanaan MSDM.

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap Perencanaan MSDM. Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau Instansi Pemerintah, baik yang bergerak dalam bidang kinerja maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktivitas pemerintah perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan.

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “tiada gading yang tidak retak” dan sejatinya kesempurnaan

hanyalah milik Tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

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

Juli, 2023

Tim Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP DASAR PERENCANAAN MSDM	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Pengertian Manajemen dan Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	4
C. Fungsi-Fungsi MSDM	7
D. Tujuan MSDM	9
E. Kebijakan dan Kegiatan MSDM	10
F. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	11
G. Tujuan dan Fungsi Perencanaan SDM	16
H. Komponen-Komponen Perencanaan SDM.....	19
I. Rangkuman Materi	21
BAB 2 ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA	25
A. Pendahuluan.....	26
B. Unit Kompetensi Menyusun Uraian Jabatan (<i>Job Description</i>).....	27
C. Pentingnya <i>Job Analysis</i>	29
D. Metode & Perangkat <i>Job Analysis</i>	30
E. Analisis Data & Jabatan	31
F. Empat Pendekatan/Metode Identifikasi Beban Kerja.....	33
G. Rangkuman Materi	37
BAB 3 PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA	39
A. Pengertian Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia.....	40
B. Tujuan dan Manfaat Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia.....	42
C. Komponen dan Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia	49
D. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia	52
E. Rangkuman Materi	53
BAB 4 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	57
A. Pendahuluan.....	58
B. Pengertian Perencanaan SDM.....	58
C. Manfaat Perencanaan SDM.....	60
D. Analisis Tenaga Kerja untuk Perencanaan SDM	63

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM	64
F. Rangkuman Materi	66
BAB 5 REKRUTMEN DAN SELEKSI	69
A. Pendahuluan	70
B. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi	71
C. Rekrutmen	71
D. Seleksi	73
E. Tahapan Seleksi dan Rekrutmen	74
F. Metode Seleksi dan Rekrutmen yang Efektif	76
G. Kendala dalam Seleksi dan Rekrutmen	79
H. Cara untuk Mengatasi Hambatan dalam Seleksi dan Rekrutmen	81
I. Rangkuman Materi	81
BAB 6 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	85
A. Pendahuluan	86
B. Pembahasan	88
C. Rangkuman Materi	98
BAB 7 EVALUASI KINERJA DAN PENGGAJIAN	101
A. Pendahuluan	102
B. Metode Evaluasi Kinerja	106
C. Teori Penggajian	114
D. Rangkuman Materi	122
BAB 8 STRATEGI RETENSI KARYAWAN	127
A. Pendahuluan	128
B. Kenali Karyawan Anda	130
C. Kepuasan Kerja	133
D. Evaluasi dan Pengukuran Strategi Retensi Karyawan	139
E. Rangkuman Materi	141
BAB 9 MANAJEMEN KONFLIK DAN KOMUNIKASI	145
A. Pendahuluan	146
B. Definisi Konflik	147
C. Jenis-Jenis Konflik	148
D. Pandangan Mengenai Konflik	148
E. Konflik Berdasarkan Dampaknya	149
F. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Organisasi	150

G.	Latar Belakang Munculnya Konflik dalam Organisasi.....	151
H.	Manajemen Konflik dalam Organisasi.....	152
I.	Komunikasi dalam Organisasi	157
J.	Rangkuman Materi	163
BAB 10	KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN TIM.....	167
A.	Pendahuluan.....	168
B.	<i>Leadership Styles</i>	169
C.	Mengembangkan <i>Skill</i> Kepemimpinan	172
D.	Manajemen Tim.....	175
E.	Motivasi dalam Kepemimpinan dan Manajemen Tim	179
F.	Rangkuman Materi	183
BAB 11	TANTANGAN DAN PELUANG PERENCANAAN MSDM	
	DI ERA DIGITAL	189
A.	Pendahuluan.....	190
B.	Pengertian Perencanaan SDM.....	191
C.	Fungsi dan Tujuan Perencanaan SDM	192
D.	Tahap Perencanaan SDM	194
E.	Tantangan dan Peluang Perencanaan MSDM di Era Digital.....	195
F.	Rangkuman Materi	198
BAB 12	PENERAPAN TEKNOLOGI DALAM MANAJEMEN	
	SUMBER DAYA MANUSIA.....	201
A.	Pendahuluan.....	202
B.	Keuntungan Penerapan Teknologi di Tempat Kerja	203
C.	Kerugian Penerapan Teknologi di Tempat Kerja	205
D.	Sumber Daya Manusia dan Teknologi	206
E.	Tahapan Perkembangan Teknologi Sumber Daya Manusia	206
F.	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	209
G.	Subsistem HRIS	209
H.	Fungsi Utama HRIS	213
I.	<i>Electronic Human Resources</i> (e-HR)	216
J.	Rangkuman Materi	217
BAB 13	BEBAN KERJA KARYAWAN.....	221
A.	Pendahuluan.....	222
B.	Pengertian Beban Kerja Karyawan	225
C.	Jenis Beban Kerja	227

D. Pengukuran Beban Kerja Karyawan	228
E. Beban Kerja Karyawan dalam Konteks Organisasi	231
F. Rangkuman Materi	234
BAB 14 TANTANGAN DAN PELUANG SDM DI ERA DIGITAL	239
A. Pendahuluan.....	240
B. Penjelasan Materi.....	240
C. Pengelolaan Sumber Daya Manusia	242
D. Metode Pelatihan dalam Pengembangan SDM di Era Digital	246
E. Mengapa Pengembangan SDM Penting Dilakukan?	247
F. <i>Study Kasus</i>	249
G. Rangkuman Materi	251
GLOSARIUM	253
PROFIL PENULIS	262



PERENCANAAN MSDM

BAB 1: KONSEP DASAR PERENCANAAN MSDM

Hesti Umiyati, S.E., M.M

Akademi Sekretari dan Manajemen-ASM Lepisi Tangerang

BAB 1

KONSEP DASAR PERENCANAAN MSDM

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Menurut (Noe, 2006) menyatakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan *survival* (keberlangsungan), efektivitas dan daya saing perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, jika perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia dengan baik maka tujuan perusahaan akan terhambat.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan (Siagian, 2009). Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri di Inggris.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau Instansi Pemerintah, baik yang bergerak dalam bidang kinerja maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktivitas

TUGAS DAN EVALUASI

1. Dari berbagai fungsi MSDM tersebut, fungsi manakah yang paling kritis? Mengapa demikian?
2. Tujuan MSDM bersifat situasional, artinya tergantung pada konteks organisasi tertentu. Mengapa demikian?
3. Tujuan dari Konsep dasar SDM dalam pengembangan MSDM adalah faktor kunci, Mengapa demikian?
4. Faktor apa saja yang mempengaruhi perencanaan SDM dilihat dari faktor eksternal?
5. Jelaskan hubungan ini secara kontekstual dikaitkan dengan perencanaan SDM?

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson Gordon, 1992, Selection dalam Brian, Towers ed, The Handbook Of Human Resource Management, Oxford, Blackweel Publisher.
- Armstrong Michael, 1998, Performance Management, London, Kogan page limited.
- Bacal Robert, 1999, Performance Management, New York, Mc. Graw. Hill.
- Fathoni Abdurrahmat, 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:Rieneka Cipta) hlm 168.
- Flippo Edwin B, 1994, Personal Management (6th ed), New York, Mc. Graw Hill, Company.
- Hasibuan Malayu, 1997, MSDM, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, 2021, MSDM, Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2004. Manajemen Sumber daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia Jakarta, Hal. 166.
- Mangkuprawira, S.TB., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis dan Jacson, 2006. Human Resource Management, Manajemen SDM Salemba: Jakarta, Hal. 11.

- Randall S Schuller, Susan E. Jackson, 1997. MSDM Abad 21, Erlangga, Jakarta.
- Robbin SP, Colter Marry, 1999, Manajemen, Prenhallindo, Jakarta.
- Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal, 1992. Human Resource Management in Australia, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher.
- Siagian Sondang P, 1998, MSDM, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. Hal. 169.
- Sikula Andrew, 1981, Personal Administration and Human Resource Management, New York, : A Wiley Trans Edition By John Willey & Sons, Inc.
- Yusuf Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta, Hal. 93.



PERENCANAAN MSDM

BAB 2: ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP & Rini Novianti, S.E., M.Akt

Universitas Buddhi Dharma–Tangerang

BAB 2

ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai analisis kebutuhan MSDM selalu dimulai dengan penyusunan uraian jabatan kemudian dilanjutkan pada analisis beban kerja yang pada akhirnya berujung pada bagaimana menentukan kebutuhan SDM. Didalam menentukan kebutuhan SDM ini didalamnya terdapat analisis jabatan, analisis beban kerja dan ada satu lagi yang mungkin agak jarang disebut yaitu analisis angkatan kerja (*workforce analysis*). Kalau kita merujuk pada SKKNI MSDM Tahun 2020 terdapat 6 (enam) *learning objective* yang berada pada lingkup ini (unit kompetensi) yaitu:

- Unit kompetensi menyusun uraian jabatan (*job description*)
 - a. Melakukan analisis jabatan
 - b. Menetapkan uraian jabatan.
- Unit kompetensi kompetensi analisis beban kerja
 - a. Melaksanakan analisis beban kerja
 - b. Menetapkan beban kerja jabatan
- Unit kompetensi Angkatan kerja
 - a. Menganalisis kebutuhan SDM
 - b. Menetapkan kebutuhan SDM

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia.
- Bernardin. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara
- Mangkuprawira, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Umar, Husein. 2008. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.



PERENCANAAN MSDM

BAB 3: PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

Reinaldis Masi, S.Pd., M.M

Kampus Institut Keguruan dan Teknologi Larantuka

BAB 3

PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dalam manajemen. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia juga dapat digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai, terutama yang berhubungan dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi, orang-orang yang siap bekerja, dan juga tempat dan waktu yang tepat bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, organisasi harus memiliki ide yang jelas tentang apa yang harus dibutuhkan dan yang harus diprioritaskan dalam menjalankan roda organisasi. Dengan adanya perencanaan yang baik dan tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

A. PENGERTIAN PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan (Suwatno dan Priansa, 2011: 45). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo, Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bernadetha, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Bahan Ajar*. Lombok Tengah: Hamjah Diha Foundation
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Samsuni. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Al-Falah*, Vol. XVII, No. 31
- Sari, Eliana. (2009). *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat*. Jakarta: Jayabaya University Press
- Silaswara, Diana, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Cv. Alfabeta



PERENCANAAN MSDM

BAB 4: PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dra. Hj. Mardhiah, M.M

Sekolah Tinggi Agama Islam Miftahul 'Ulum Tanjungpinang, Kepulauan Riau

BAB 4

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aspek yang penting dalam pengelolaan organisasi. Perencanaan SDM ini harus dilakukan secara profesional dan tepat dikarenakan akan menentukan kualifikasi pekerja dan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi/perusahaan, dimana informasi tentang SDM yang diperlukan bagi peningkatan efektivitas pelaksanaan pekerjaan akan didapatkan. Organisasi yang mampu mengelola dan memanfaatkan SDM dengan efektif dan efisien akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan.

Materi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang Perencanaan SDM serta pentingnya peran strategisnya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui penjelasan yang mendalam dan pendekatan praktis, diharapkan mampu membantu pembaca memahami konsep dan prinsip dasar dalam Perencanaan SDM.

B. PENGERTIAN PERENCANAAN SDM

G. Steiner mengemukakan bahwa: “Perencanaan SDM merupakan perencanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan/sasarannya, melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjaanya di masa depan”.

Arthur W. Sherman dan George W. Bohlander di dalam bukunya yang berjudul “*Managing Human Resources*” pada tahun 1992 mengemukakan: “Perencanaan SDM adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan

- c. Prediksi Produksi dan Penjualan;
- d. Faktor Bisnis Baru;
- e. Faktor Desain Organisasi dan Desain Pekerjaan;
- f. Faktor Keterbukaan dan Keikutsertaan Manajer.

TUGAS DAN EVALUASI

1. Jelaskan definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia.
2. Jelaskan kepentingan yang terdapat dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia.
3. Jelaskan tujuan dilakukannya Perencanaan Sumber Daya Manusia.
4. Sebutkan dan Jelaskan manfaat dari dilakukannya Perencanaan Sumber Daya Manusia.
5. Jelaskan faktor yang mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, Benjamin., Malusa, Tasman. dan Rahmat, Abdul. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ZHR Publishing.
- Priyono dan Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: ZIFATAMA Publisher.
- Taufiqurokhman. (2009). Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.



PERENCANAAN MSDM

BAB 5: REKRUTMEN DAN SELEKSI

Dra. Bayu Retno W, M.M.Psikolog

Universitas Pancasila

BAB 5

REKRUTMEN DAN SELEKSI

A. PENDAHULUAN

Seleksi dan Rekrutmen merupakan bagian dari proses penerimaan calon karyawan baru, untuk organisasi atau perusahaan. Seleksi dan rekrutmen juga merupakan aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) karena kualitas serta kompetensi karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, pemilihan dan evaluasi calon yang tepat akan menjadi kunci untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan bisnis.

Dalam tulisan ini, akan dibahas berbagai aspek terkait seleksi dan rekrutmen, termasuk strategi dan metode yang efektif dalam memilih kandidat yang tepat, faktor pada proses seleksi dan rekrutmen peran teknologi dan inovasi untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas program rekrutmen dan seleksi ini. Dengan demikian, pembaca dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya seleksi dan rekrutmen dalam Pengelolaan SDM serta wawasan tentang praktik program seleksi dan rekrutmen ini.

Pembahasan dalam artikel ini mencakup berbagai faktor yang perlu diketahui dalam seleksi dan rekrutmen, seperti pengertian, tujuan, dan manfaat, jenis-jenis metode seleksi dan rekrutmen, proses seleksi dan rekrutmen yang dibutuhkan serta bagaimana cara melakukan evaluasi hasil seleksi, serta tantangan dan strategi dalam menghadapi proses seleksi dan rekrutmen. Bahasan ini juga akan membahas beberapa isu terkini dalam seleksi dan rekrutmen, seperti seleksi dan rekrutmen yang

TUGAS DAN EVALUASI

1. Mengapa Rekrutmen dan Seleksi dikatakan sebagai proses yang berbeda namun memiliki kesamaan dan berkelanjutan
2. Jelaskan tahapan rekrutmen dan seleksi serta bagaimana mengatasi bila terjadi masalah dalam setiap tahapan rekrutmen dan seleksi.
3. Jika dipasar tenaga kerja tidak ditemui calon karyawan yang cocok dengan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan, menurut saudara langkah apa saja yang harus dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan
4. Bagaimana peran *Head Hunter* dalam mendapatkan tenaga kerja senior atau ahli dan apa kelebihan serta kelemahannya
5. Jelaskan peranan jenis kelamin dalam proses Seleksi dan Rekrutmen kaitkan dengan kondisi lingkungan sosial budaya di sekitar perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat Tubagus Achmad (2015). Manajemen Personalia, masa kini. Bandung: Refika Aditama
- Dessler Gary (2017). Manajemen Sumber Daya manusia. Human Resource Management, edisi 14. Jakarta: Salemba Empat
- John H Jackson, Robert H Malthis (2006). Human Resource Management, Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba empat
- Mardianto.(2014). Human Resource Management. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Martoyo, S. (2017). Pengantar manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPF.
- Nurmansyah, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Werner, Schuler, Jackson(2011). Pengelolaan Sumberdaya Manusia, buku-1, edisi 10. Jakarta: Salemba empat



PERENCANAAN MSDM

BAB 6: PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Windarini Cahyadiana, S.E., M.M., M.A

STIKI Malang, Jl. Tidar 100 Malang

BAB 6

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Sumber daya organisasi, sering disingkat menjadi 7M+1I, yaitu *Man, money, machine, material, method, minute, market, dan information*. Dan sumber daya organisasi yang berupa “Man” inilah yang merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling dinamis sekaligus yang paling vital, jika dibandingkan sumber daya organisasi lainnya. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling dinamis, karena hanya Sumber Daya Manusia akan selalu mengalami perubahan dan pengembangan dalam hal kebutuhan, keinginan, harapan, perasaan, dan lain sebagainya. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling vital, karena Sumber Daya Manusia inilah yang akan menjalankan serta mengelola berbagai sumber daya organisasi yang lainnya, yaitu sumber daya organisasi yang berupa *money, machine, material, method, minute, market, dan information*. Sehingga perlu dikelola dengan sangat baik dan tepat oleh setiap organisasi.

Dengan menjadi sumber daya organisasi yang paling dinamis dan paling vital, maka menjadi sebuah kewajiban penting bagi organisasi untuk mengelola Sumber Daya Manusianya tersebut dengan sangat baik dan benar. Dengan melakukan pengelolaan yang baik dan benar, maka organisasi akan mampu memenuhi kebutuhan fisik, dan kebutuhan psikis dari Sumber Daya Manusianya tersebut. Dalam Teori Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, maka dapat digambarkan dalam bentuk seperti piramida berikut ini:

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasali, Rhenald. 2005. *Manajemen Perubahan Dan Harapan*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Praktek & Teori)*. Rajawali Pers.
- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (e-book). Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Silalahi, Ulber. 2017. *Asas-Asas Manajemen*. (Cetakan ke-4). Bandung: Refika Aditama



PERENCANAAN MSDM

BAB 7: EVALUASI KINERJA DAN PENGGAJIAN

Dr. Yanneri Elfa Kiswara Rahmantya, M.M

Universitas Kuningan

BAB 7

EVALUASI KINERJA DAN PENGGAJIAN

A. PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja adalah proses pengukuran dan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memotivasi karyawan agar melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Evaluasi kinerja juga dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi pengembangan dan perbaikan kinerja karyawan (Armstrong, 2012; Cascio, 2018; Mikovich, Newman & Gerhart, 2016; dan Mathis & Jackson (2019).

Menurut Armstrong (2012) dan Cascio (2018), tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memotivasi karyawan agar melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Milkovich, Newman, dan Gerhart (2016) dan Mathis dan Jackson (2019), tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi pengembangan dan perbaikan kinerja karyawan.

Proses evaluasi kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Proses evaluasi kinerja biasanya dilakukan secara periodik dan melibatkan berbagai pihak, seperti manajer, atasan, dan karyawan yang dinilai. Beberapa langkah dalam proses evaluasi kinerja yang umum digunakan oleh organisasi antara lain (Armstrong,

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 12th Edition. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2014). *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice*. Kogan Page Publishers.
- Aswathappa, K. (2013). *Human Resource Management: Text and Case*. McGraw Hill Education
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 11th Edition. McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57-74.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Sage Publications, Inc.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of management review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual review of psychology*, 56, 485-516.
- Lawler III, E. E. (2015). *Rewarding excellence: Pay strategies for the new economy*. John Wiley & Sons.
- Lawler, E. E., & McDermott, M. (2012). *Talent: Making people your competitive advantage*. John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (1977). *Organizational behavior modification and beyond*. Scott Foresman.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*, 16th Edition. Cengage Learning.

- Milgrom, P., & Roberts, J. (1992). *Economics, organization and management*. Prentice Hall.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2016). *Compensation*, 12th Edition. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Boston: Harvard Business School Press.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. McGraw-Hill.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Simon and Schuster.
- Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and research*. Allyn and Bacon.



PERENCANAAN MSDM

BAB 8: STRATEGI RETENSI KARYAWAN

Dr. Retnaning Tyas, M.M

STKIP PGRI JOMBANG

BAB 8

STRATEGI RETENSI KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Retensi karyawan adalah strategi manajemen sumber daya manusia yang tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berlevel tinggi di perusahaan. Retensi karyawan juga mencakup berbagai kebijakan dan program untuk mengurangi perputaran karyawan. Dalam pengertian ini, retensi karyawan mencakup berbagai upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dan prospektif.

Organisasi SDM yang strategis dapat memainkan peran kunci dalam mengurangi perputaran karyawan, sedangkan SDM memainkan peran penting dalam mengembangkan kebijakan dan program untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dan produktif, salah satunya adalah kompensasi. (Milkovich dan Newman, 2016; Philip dan Gully, 2015; Mathis dan Jackson, 2018).

1. Pentingnya Retensi Karyawan

Retensi karyawan sangat penting karena dapat menekan biaya perusahaan akibat *turnover* karyawan yang berkinerja tinggi. Selain itu, mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan terlatih juga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi, yang dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia yang strategis untuk mengurangi perputaran staf. Dengan menempatkan orang yang tepat pada peran yang tepat dan memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memotivasi mereka untuk tetap bersama perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources*. McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2016). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Phillips, J. J., & Gully, S. M. (2015). *Strategic staffing*. Pearson.



PERENCANAAN MSDM

BAB 9: MANAJEMEN KONFLIK DAN KOMUNIKASI

Khaerana, S.E., M.M

Universitas Andi Djemma Palopo

BAB 9

MANAJEMEN KONFLIK DAN KOMUNIKASI

A. PENDAHULUAN

Konflik dalam kehidupan sosial atau pun dalam berorganisasi adalah sesuatu hal yang wajar dan sudah semestinya dihadapi dan bukan untuk dihindari, karena dalam setiap proses interaksi akan selalu ada perbedaan, baik perbedaan pendapat, perbedaan persepsi dan juga perbedaan tujuan. Konflik sering terjadi di dalam organisasi karena adanya berbagai individu yang saling bekerja sama yang belum tentu memiliki pemikiran atau persepsi yang sama dalam memandang sesuatu khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Ada banyak faktor yang bisa menimbulkan terjadinya konflik, di antaranya adalah: (1) perbedaan pandangan, (2) perbedaan budaya, (3) perbedaan status sosial, dan (4) perbedaan kepentingan.

Konflik dapat memicu seseorang untuk lebih bersemangat dalam melakukan perubahan-perubahan, namun konfliknya juga bisa membuat seseorang kehilangan semangat dalam melakukan aktivitasnya. Oleh karena itu konflik sudah semestinya menjadi aspek yang perlu untuk dikelola agar tidak menjadi faktor penghambat khususnya dalam mencapai sebuah tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan kelompok.

Selain konflik, hal yang tidak kalah pentingnya adalah masalah komunikasi, karena jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka hal ini bisa menimbulkan kesalahpahaman yang pada akhirnya memunculkan konflik. Komunikasi menjadi aspek penting dalam bersosialisasi karena dengan adanya proses komunikasi ini maka orang-orang akan mudah menyampaikan pesan atau pun maksud serta tujuannya. Komunikasi juga

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto dan Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian* (1st ed.). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)* (1st ed.). Bogor: In Media - Anggota IKAPI.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (1st ed.). Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (20th ed.). Bekasi: PT. Bumi Aksara.
- Indrawijaya, A. I. (2010). *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perilaku dan Budaya Keorganisasian* (4th ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rois Arifin; Amirullah; dan Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi* (1st ed.). Malang: Empat Dua.
- Rusdiana. (2015). *Manajemen Konflik* (1st ed.). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sthepen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.



PERENCANAAN MSDM

BAB 10: KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN TIM

Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M

Universitas Ciputra Surabaya

BAB 10

KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN TIM

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses menetapkan arah dan memastikan bahwa para pengikutnya memberikan kinerja yang baik untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bennis, 2006). Pemimpin memiliki tiga peran penting, yaitu:

1. Memperjelas apa yang diharapkan dan dilakukan pengikutnya.
2. Memastikan tujuan pengikut terpenuhi, jika tidak akan berdampak pada hasil adalah frustrasi, ketidakharmonisan, kritik, dan akhirnya mungkin disintegrasi pengikut.
3. Menjalinkan hubungan yang efektif antara pemimpin dan pengikut, atau antara orang-orang di dalam pengikut. Hubungan efektif terjadi jika pengikut berkontribusi untuk mencapai tugas. Mereka dibagi menjadi orang-orang yang peduli dengan pengikut (semangat dan memiliki tujuan bersama) dan orang-orang yang peduli dengan individu (termotivasi).

Kesuksesan para pemimpin bergantung pada para pengikutnya, yang mana ingin dipimpin ke arah yang benar. Para pengikut perlu tahu di mana mereka harus berdiri, ke mana mereka pergi dan apa untungnya bagi mereka. Para pengikut ingin merasa bahwa itu semua berharga. Peran pengikut harus dipelajari dengan hati-hati seperti peran pemimpin. Pemimpin membutuhkan pengikut yang efektif. Trik kepemimpinan adalah mengembangkan pengikut yang secara pribadi menyelesaikan masalah

DAFTAR PUSTAKA

- Bennis, W. (2006). *Why Lead?* Leadership Excellence 23, No. 10, October: 4–5.
- Carmeli, A. & Waldman, D. (2010). *Leadership, Behavioural Context and the Performance of Work Groups in a Knowledge-Intensive Setting*. Journal of Technology Transfer, 35: 384–400.
- Carmeli, A., Gelbard, R. & Reiter Palmon, R. (2013). *Leadership, Creative Problem– Solving Capacity, and Creative Performance: The Importance of Knowledge Sharing*. Human Resource Management, 52 (1), 95–121.
- Coetsee, W.J. and Flood, P. (2013). *Change Lessons from the CEO: Real People, Real Change*. Great Britain: Jossey-Bass.
- Eleftheriou, T. (2006). *Playbook: Defining Leadership*. Parks and Recreation, 41, no. 11 (November): 20–21.
- García Morales, V. J., Lloréns Montes, F. J. & Verdú Jover, A. J. (2008). *The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation*. British Journal of Management, 19 (4): 299–319.
- George, B., Sims, P., McLean, A.N. and Mayer, D. (2007). *Discovering Your Authentic Leadership*. Harvard Business Review, 85 (2): 129–138.
- Harkins, P., and P. Swift. (2006). *Seven Leadership Principles*. Leadership Excellence 23, no. 5 (May): 7.
- Kaplan, S., Cortina, J., Ruark, G., LaPort, K. and Nicolaidis, V. (2014). *The Role of Organizational Leaders in Employee Emotion Management: A Theoretical Model*. The Leadership Quarterly, 25 (3), 563–580.
- Kets de Vries, M. and Engellau, E. (2010). *Clinical Approach to the Dynamics of Leadership and Executive Transformation*. Harvard: Harvard Business Press Chapters.
- Ladkin, D. and Taylor, S.S. (2010). *Enacting the ‘True Self’: Towards a Theory of Embodied Authentic Leadership*. The Leadership Quarterly, 21 (1), 64–74.
- Northouse, P. (2006). *Leadership – Theory and Practice*, 4th edn. California: Sage.

- Rego, A., Vitória, A., Magalhães, A., Ribeiro, N. and Pina e Cunha, M. (2013). *Are Authentic Leaders Associated with More Virtuous, Committed and Potent Teams?* *The Leadership Quarterly*, 24 (1), 61–79.
- Zhang, A.Y., Tsui, A.S. & Wang, D.X. (2011). *Leadership Behaviors and Group Creativity in Chinese Organizations: The Role of Group Processes.* *The Leadership Quarterly*, 22 (5): 851–862.



PERENCANAAN MSDM

BAB 11: TANTANGAN DAN PELUANG PERENCANAAN MSDM DI ERA DIGITAL

BAB 11

TANTANGAN DAN PELUANG PERENCANAAN MSDM DI ERA DIGITAL

A. PENDAHULUAN

Perencanaan SDM atau bisa dikatakan juga *Human Resource Planning* (HRP) yaitu suatu proses meramalkan atau peramalan yang sifatnya sistematis dengan menggunakan cara menghubungkan kebutuhan yang diperlukan SDM dalam suatu perusahaan dengan strategi serta tujuan dari perusahaan. Serta selain hal itu, yang perusahaan perlu perhatikan juga adalah memastikan mengenai kesiapan SDM yang memadai, kompeten dan tentunya berkualitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Terdapat beberapa fungsi serta tujuan perencanaan SDM, tahap perencanaan SDM serta Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan SDM merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan oleh HR dalam melakukan perencanaan SDM.

Manajemen sumber daya manusia dalam peranya di perusahaan atau organisasi telah berangkat dari peran konservatif menjadi kreatif serta inovatif dalam melakukan inisiatif yang berani yaitu seperti pelaksanaan *recruitmen* yang berbasis kompetensi, kompensasi inovasi, manajemen kinerja berorientasi pada hasil serta pemberdayaan sumber daya manusia (Dewi *et al.*, n.d.) digitalisasi manajemen sumber daya manusia merupakan cerminan juga dari adanya pergeseran ke arah yang lebih kreatif dan inovatif. Ketika fungsi manajemen sumber daya manusia berubah menjadi lebih digital maka dapat dipastikan dia dapat melompati fungsi pendukung lainnya, menurut Makridakis. Keuntungan digitalisasi bagi dunia manajemen sumber daya manusia antara lain: analitik yang

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, Se., Mm, M. ., & Sari Baso, Ss. M.Educ Stds.Med., D. R. . (2022). Implementation Of Lecturers” Performance During Pandemic Covid 19 Situations At Higher Education In East Kalimantan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(2), 13–20. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i2.7>
- Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Indusri 4.0. 22(2), 6.
- Narsa, I. M. (N.D.). Perubahan Lingkungan Bisnis Dan Pengaruhnya Terhadap Sistem Manajemen Biaya. *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 8.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.15575/Jim.V2i1.12474>
- Rofaida, R., Suryana, Asti Nur Aryanti, & Yoga Perdana. (2020). Strategi Inovasi Pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 402–414. <https://doi.org/10.33059/Jmk.V8i3.1909>
- Soekarso, S. (2007). Manajemen: Paradigma Baru Dalam Menghadapi Perubahan. *The Winners*, 8(2), 184. <https://doi.org/10.21512/Tw.V8i2.739>
- Ware, K., & Rohaeti, E. (2018). Penerapan Model Problem Based Learning Dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Analitis Dan Keterampilan Proses Sains Peserta Didik Sma. *Jtk (Jurnal Tadris Kimiya)*, 3(1), 42–51. <https://doi.org/10.15575/Jtk.V3i1.2219>
- Wuryantai, Ag. E. W. (2013). Digitalisasi Masyarakat: Menilik Kekuatan Dan Kelemahan Dinamika Era Informasi Digital Dan Masyarakat Informasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(2). <https://doi.org/10.24002/Jik.V1i2.163>



PERENCANAAN MSDM

BAB 12: PENERAPAN TEKNOLOGI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Reni Chairunnisah, S.K.M., M.Kes

Politeknik Medica Farma Husada Mataram

BAB 12

PENERAPAN TEKNOLOGI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era globalisasi (era digital) saat ini tentunya berdampak pada berbagai aspek kehidupan (Amalia, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal penting dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Revolusi Industri 4.0 menciptakan peningkatan kesempatan kerja, namun mendorong disrupsi di berbagai bidang yang menentukan pembangunan ekonomi masa depan secara global dan menghadirkan tantangan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk di sektor ketenagakerjaan, yang meliputi transformasi keterampilan, transformasi pekerjaan, dan transformasi masyarakat. Terobosan teknologi baru memberikan peluang kemudahan bagi manusia dalam melakukan pekerjaan (Isdarmanto, 2020).

Adopsi teknologi baru dan digitalisasi proses organisasi telah memaksa evolusi praktik manajemen sumber daya manusia yang cepat, membutuhkan pengembangan dan adopsi kompetensi SDM baru, bentuk pekerjaan baru, dan proses SDM yang gesit (Kagermann, 2015) (Horváth & Szabó, 2019). Dalam hal itu dan untuk memungkinkan serta mengakomodasi perubahan dan pengembangan teknologi yang cepat, organisasi diharapkan untuk mengembangkan prosedur dan menetapkan praktik untuk penilaian kembali kompetensi karyawan secara terus

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus Di Mts Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 49-57.
- Bulmash, J. (2008). Human Resources Management and Technology.
- Götz, M., & Jankowska, B. (2020). Adoption of Industry 4.0 Technologies and Company Competitiveness: Case Studies from a Post-Transition Economy". *National Research University Higher School of Economics*, 61-78.
- Horváth, D., & Szabó, R. (2019). Driving forces and barriers of Industry 4.0: Do multinational and small and medium-sized companies have equal opportunities?". *Technological forecasting and social change*, 119-132.
- Isdarmanto, I. (2020). Strategi Branding Pengembangan Industri Pariwisata 4.0 melalui Kompetitif Multimedia di Era Digital. *Journal of Tourism and Creativity*, 1-20.
- Kagermann, H. (2015). Change through digitization - Value creation in the age of Industry 4.0. *Springer Gabler*, 23-45.
- Sakellariadis, K., & Stiakakis, E. (2011). Business model change due to ICT integration: an application to the entertainment industry". *International Journal of Computer Information Systems and Industrial Management Applications*, 539-551.
- Satav, M. R. (2016). Human Resources Management and Technology. *IOSR Journal of Computer Engineering (IOSR-JCE)*, 55-57.
- Yuvaraj, S., & Suganthiya, M. (2021). Impact of Technology on Human Resource Management. *International Journal of Business Intelligent and Innovations*, 449-456.



PERENCANAAN MSDM

BAB 13: BEBAN KERJA KARYAWAN

Dr. Ir. Wibawa Prasetya, M.M

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Unika Atma Jaya-Jakarta

BAB 13

BEBAN KERJA KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Seorang pimpinan perusahaan harus memahami beban kerja karyawan sebagai bawahannya. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif. Banyak manfaat yang akan diperoleh jika seorang pimpinan dapat mendistribusikan beban pekerjaan secara baik kepada karyawannya. Berikut ini manfaat yang akan diperoleh jika seorang pimpinan dapat mengetahui beban kerja karyawannya, antara lain:

1. Kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik karena jika beban kerja karyawan diketahui pimpinan maka kinerja karyawan dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pengelolaan beban kerja karyawan meliputi pemetaan tugas dan tanggung jawab karyawan serta penetapan sasaran dan target kinerja yang realistis dan terukur
2. Membantu pimpinan dalam mengidentifikasi keterampilan dan keahlian yang diperlukan oleh karyawan, hal ini akan bermanfaat bagi karyawan dalam pengembangan karier di perusahaan. Hasil identifikasi keterampilan dan keahlian dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang pelatihan dan pengembangan karier yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
3. Pimpinan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, maka pimpinan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership: Developing Effective People Skills for Better*. London, Inggris : Kogan Page Publishers
- Cascio, W.F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York : McGraw-Hill Education
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Harlow, Inggris : Pearson Education Limited
- Ivancevich, J.M. and Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*. New York McGraw-Hill Education
- Kleiner, B. M. (2017). *Macroergonomics: An introduction to work system design*. Boca Raton, Florida, USA : CRC Press
- Leka, S & Cox, T. (2008). *Occupational Stress : A Practical Approach*. Boca Raton Florida, USA : CRC Press
- Milkovich, G.T. and Newman, J.M. (2017). *Compensation*. New York : McGraw-Hill Education.
- Neck, C.P., Houghton, J.D., Murray, E.L. (2017). *Organizational Behavior: A Critical-Thinking Perspective*" Thousand Oaks : SAGE Publications, Inc.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. 16th edition. Harlow, Inggris : Pearson.
- Salas, E dan Maurer, D (2010). *Workload Transition : Implications For Individual and Team Performance*. Washington, DC, Amerika Serikat : American Psychological Association (APA)
- Salvendy, G. (Ed.). (2012). *Handbook of human factors and ergonomics*. Hoboken, New Jersey, USA : John Wiley & Sons



PERENCANAAN MSDM

BAB 14: TANTANGAN DAN PELUANG SDM DI ERA DIGITAL

Rina Supryanita, S.E., M.M

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

BAB 14

TANTANGAN DAN PELUANG SDM DI ERA DIGITAL

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari kemajuan perekonomian di suatu negara terutama dalam roda perusahaan., Tanpa adanya Sumber daya Manusia yang berkualitas perusahaan tidak akan berjalan dengan seefektif dan seefisien mungkin, apalagi pada zaman revolusi 4.0 atau di Era digitalisasi pada saat sekarang ini. Disamping dengan adanya teknologi yang mendukung, SDM yang berkualitas dan mampu bersaing seiring perkembangan zaman sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan dalam suatu Negara.

B. PENJELASAN MATERI

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya (Mondy & Martocchio, 2016). Pengelolaan ini ditujukan agar mereka yang dikelola memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Selain itu, manajemen sumber daya juga merupakan pendekatan strategis untuk mengelola manusia sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi. Tetapi peran tersebut bukan hanya untuk manajemen saja, melainkan juga untuk dilakukan oleh manusianya. Sumber daya manusia untuk bisa memiliki kesadaran bahwa mereka memiliki daya guna untuk organisasi dan penting untuk selalu meningkatkan kapasitas mereka sebagai individu

DAFTAR PUSTAKA

- <https://binus.ac.id/2022/03/tantangan-human-resource-management-di-era-digital>
- <https://lmsspada.kemdikbud.go.id/mod/forum/discuss.php?d=5830>
- <https://www.harmony.co.id/blog/5-strategi-ampuh-pengembangan-sdm-di-era-digital>
- <https://www.radarbangsa.com/ekobis/22104/tantangan-sdm-di-era-ekonomi-digital>JAKARTA,
- In book: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0) (pp.1-199) Publisher:<https://scholar.google.co.id/citations>
- Kotler, Philip, and Keller ,2006 *Marketing Management* 12th edition, jilid ke 1. *Prentice hall*
- McLeod. Book. oleh McLeod, Raymond. 1995 *Sistem informasi manajemen*, edisi 8/ McLeod. Book. oleh Terbitan: *Prentice- Hall/New Jersey*.
- Raymond McLeod, Jr. , George P. Schell ; penerjemah, Ali Akbar Yulianto, Afia R. Fitriati. *Sistim Informasi Manajemen*, edisi 10, ISBN: 978-979 - 691-453-1
- Subanar Harimurti, 2012 *Manajemen Usaha Kecil* edisi pertama, BPFE-Yogyakarta.

PROFIL PENULIS

Hesti Umiyati, S.E., M.M



Penulis adalah Dosen Tetap di Akademi Sekretari dan Manajemen (ASM) Lepisi Kota Tangerang Diploma 3 (D-III) Program Studi Sekretari. Magister Manajemen (S2) di bidang Manajemen Pemasaran tahun 2005, Sarjana (S1) di bidang Manajemen tahun 2003. Saat ini menjabat sebagai Ketua Program Studi Sekretari Diploma 3 (D-III) periode 2023-2025. Pernah menjabat sebagai Ketua LPPM ASM LEPISI (2019-2023), Direktur ASM LEPISI (2011-2019), Wakil Direktur 1 Bidang Akademik (2000-2011). 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.

Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP



Penulis telah menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di STIE Buddhi Jurusan Akuntansi lulus pada tahun 2006 dan menempuh pendidikan Magister (S2) di Universitas Muhammadiyah Tangerang Jurusan Magister Manajemen lulus pada tahun 2015, dan mengikuti pelatihan sertifikasi Manajemen SDM–CHRP pada Unika Atma Jaya Pada Tahun 2021. Sejak tahun 2004 hingga saat ini penulis bekerja sebagai Dosen Tetap Yayasan di Universitas Buddhi Dharma Tangerang Banten, program studi Manajemen, Fakultas Bisnis. Penulis aktif dalam kegiatan menulis dan sempat memenangkan beberapa kompetisi dibidang penulisan seperti: Juara I (Lomba menulis karangan dalam rangka peringatan Hari Pahlawan 2016, yang diadakan oleh PC Hikmahbudhi Jakarta), Juara Harapan (Lomba menulis artikel dalam rangka memperingati 145 tahun Renovasi Kelenteng Hok Tek Bio di Salatiga, yang diadakan oleh Redaksi Genta Tridharma Hok Tek Bio, Salatiga), selain itu penulis bersama istri (Rini Novianti) aktif dalam mengembangkan sebuah Sekolah Bodhisatta (TK-SD-SMP) di

Kampung Melayu Kabupaten Tangerang Sebagai Wakil Yayasan, saat ini aktivitas yang cukup menarik perhatian penulis sehingga menunda aktivitas lainnya adalah mengembangkan Yayasan Pusdiklat Saung Kebun Kebajikan Sukabumi, Desa Bojongjengkol, Jampang Tengah Kab. Sukabumi yang diharapkan membawa manfaat seluas-luasnya bagi pembangunan kesejahteraan masyarakat setempat terutama dibidang pendidikan (sekolah), sosial (panti) dan perkebunan, namun demikian penulis juga aktif membuat artikel di Majalah Dhammacakka dan sempat menjadi topik utama di dalam majalah tersebut, Tulisan terbaru yang sempat di *publish* dalam buku bunga rampai berjudul:

1. Nasionalisme Religius: Sebagai Upaya Parsial Menuju Banten Maju “Sumber Daya Manusia Menjadi Bagian Dalam Indonesia Emas 2045”
2. Dimanakah Jembatan Tersebut.? (Dinamika Profesi Penulis Diantara Komunikasi Dan Tantangan)
3. Argumentasi : Prinsip Humanisasi Dalam Pendidikan Tersisa 25%
4. *Dream It, Wish It, Do It*: Metamorfosis Sistem Pembelajaran
5. Pembelajaran *E-Learning* di Masa Pandemi COVID-19
6. Inovasi Pembelajaran: Pengetahuan & Kemampuan Adalah Aset Abadi Anda (2 Sisi Koin Kehidupan “Belajar & Melakukan” Dari Bingkai Buddhisme)
7. Manajemen Koperasi & UMKM
8. Manajemen Talenta
9. Pengantar Manajemen
10. Pilih Batu Permata Atau Permata Kehidupan (Refleksi Menyongsong 22 Tahun Provinsi Banten Saat Merenung Di Kelenteng Boen Tek Bio “*The Living Monument*”)

Dan telah menghasilkan karya pribadi (buku) untuk hadiah usia perkawinan yang ke-5 tahun untuk istri tercinta, Rini Novianti dengan judul:

1. Cinta + Kebersamaan = Kebahagiaan (Sebuah nutrisi hati tentang cinta & kasih sayang yang mengikat kehangatan keluarga)

Rini Novianti, S.E., M.Akt



Penulis telah menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di STIE Buddhi Jurusan Akuntansi lulus pada tahun 2014 dan menempuh pendidikan Magister (S2) di Universitas Budi Luhur Jurusan Magister Akuntansi lulus pada tahun 2017. Disamping sebagai Dosen Tetap Yayasan di Universitas Buddhi Dharma Tangerang Banten, program studi Akuntansi, penulis juga berprofesi sebagai *procedure analysis finance* di sebuah perusahaan yang saat ini sedang berkembang di Kota Tangerang, berbekal pengalaman terkait *software accurate* yang biasanya lazim digunakan dalam dunia akuntansi dan perpajakan, membuat penulis juga aktif dalam kegiatan “belajar singkat, gratis” yang digagas oleh suami tercinta (Sonny Santosa) mengenai pemahaman akuntansi pada berbagai Vihara dan Cetiya di Kota maupun Kabupaten Tangerang, hal ini dilakukan penulis untuk dapat turut membantu jejak langkah para siswa/i remaja yang tertarik dengan dunia akuntansi dalam mempersiapkan bekal masuk ke dunia *industry*. Selain itu bersama dengan suami tercinta turut berperan aktif dalam mengembangkan pendidikan dengan dana swadaya dan beberapa donator untuk mendirikan dan mengelola sebuah Lembaga Pendidikan yang diberi nama Sekolah Bodhisatta (TK-SD-SMP) di Kampung Melayu Kabupaten Tangerang, dan saat ini aktif tercatat Sebagai Bendahara Yayasan, Tahun 2022 ini penulis lebih fokus kepada aktivitas yang cukup menarik perhatian suami sehingga menunda aktivitas lainnya adalah mengembangkan Yayasan Pusdiklat Saung Kebun Kebajikan Sukabumi yang diharapkan membawa manfaat seluas-luasnya bagi pembangunan kesejahteraan masyarakat setempat terutama dibidang pendidikan (sekolah), sosial (panti) dan perkebunan, namun demikian penulis juga aktif membuat artikel di Majalah Dhammacakka dan sempat menjadi topik utama di dalam majalah tersebut, Tulisan terbaru yang sempat di *publish* dalam buku bunga rampai berjudul:

1. Sang Putri Yang Beranjak Dewasa (Provinsi Banten: 96 Jam Menyongsong Umur 19 Tahun)
2. “*Writer`S Sphere*” (Tinta Pena Yang Kelak Menjadi Sejarah Baru)
3. Pembelajaran *E-Learning* di Masa Pandemi COVID-19

4. *Dream It, Wish It, Do It: Metamorfosis Sistem Pembelajaran*
5. *Inovasi Pembelajaran: Pengetahuan & Kemampuan Adalah Aset Abadi Anda (2 Sisi Koin Kehidupan “Belajar & Melakukan” Dari Bingkai Buddhisme)*
6. *Manajemen Koperasi & UMKM*
7. *Pilih Batu Permata Atau Permata Kehidupan (Refleksi Menyongsong 22 Tahun Provinsi Banten Saat Merenung Di Kelenteng Boen Tek Bio “The Living Monument”)*

Reinaldis Masi, S.Pd., M.M



Penulis lahir di Lamalewa Kec. Adonara Barat Kab. Flores Timur, 27 Agustus 1986, menyelesaikan program S-1 di IKIP Budi Utomo Malang 2010, Program S-2 di Universitas Merdeka Malang 2017. Saat ini bekerja sebagai dosen di Institut Keguruan dan Teknologi Larantuka Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi. Adapun karya ilmiah dalam bentuk buku yang pernah dipublikasikan yaitu tentang: 1) Eksistensi Manusia Perspektif Pendidikan “Pembelajaran dalam Dimensi Kemanusiaan” 2) Manajemen Pendidikan “Manajemen Kesiswaan”, dan menulis puisi tentang “Ina” di dalam buku “Tanah Langit NTT”.

Dra. Hj. Mardiah, M.M



Penulis dilahirkan di Tanjungpinang tanggal 3 Oktober 1963. Mulai belajar di TK. Bhayangkari Tanjungpinang dan berlanjut ke SDN 10 Tanjungpinang, penulis melanjutkan bersekolah di SMP Negeri 2 Tanjungpinang dan SMA Negeri 1 Tanjungpinang. Setelah lulus, penulis kuliah di Universitas Islam Indonesia (UII), Kota Yogyakarta tahun 1982-1986. Setelah mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, penulis kuliah kembali guna meraih gelar Magister Manajemen di Universitas Haji Abdul Malik Karim Amarullah (UHAMKA), Kota D.K.I. Jakarta. Sejak Tahun 1989 telah memulai mengajar di Sekolah Tinggi Agama Islam Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Tanjungpinang yang kemudian berubah menjadi Sekolah Tinggi Agama

Islam (STAI) Miftahul 'Ulum yang didirikan oleh Alm. H. Bakhri Syukur, BA., ayahanda penulis sendiri. Penulis pernah menjadi anggota DPRD Kabupaten Kepulauan Riau Tahun 1997 dan menjadi pembicara di Seminar Internasional Ekonomi Syari'ah dalam rangka Perjanjian Kerja Sama Perguruan Tinggi Agama Islam wilayah Kopertais XII Riau-Kepulauan Riau dengan Universitas Islam Teknologi Malaysia Tahun 2017.

Dra. Bayu Retno W, M.M.Psikolog



Penulis adalah lulusan S1 Fakultas Psikologi UI tahun 1985 dan juga S2 Magister Manajemen bidang Sumber Daya Manusia dari International Golden Institute (IGI) Jakarta, tahun 2000. Penulis pernah menjadi Staf Pusat Bimbingan Konseling Universitas Trisakti Jakarta. Saat ini penulis tercatat sebagai Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila Jakarta Jakarta, sejak tahun 2001. Pernah mendapat Hibah penelitian dari DIKTI tahun 2019. Kegiatan lainnya adalah sebagai Direktur bidang Sumber Daya manusia dari Solusi *Consultant*, berpengalaman dalam bidang Seleksi dan Rekrutmen Calon tenaga kerja sejak tahun 1985, selain juga berpraktek sebagai konselor. Penulis pernah menulis buku tentang kewirausahaan tahun 2017 bersama rekan serta dengan penulis lain dalam proyek pembuatan buku Penerbit Widina yang berjudul "Pengembangan Moral & Keagamaan Anak Usia Dini". Penulis juga aktif menjadi pembicara atau narasumber bidang pengembangan sumber daya manusia untuk UMKM & Koperasi di Indonesia.

Windarini Cahyadiana, S.E., M.M., M.A



Penulis lahir di Malang, 3 Juni 1968. Penulis menyelesaikan studi S1 jurusan "Manajemen Keuangan" pada tahun 1992, menyelesaikan studi S2 dengan konsentrasi "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)" pada tahun 2016, di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIEKN) Jaya Negara, Malang, dan menyelesaikan studi S2 di bidang Teologi dengan konsentrasi "Kepemimpinan Kristen" pada tahun 2016, di Sekolah Tinggi

Teologi “Yestoya”, Malang. Pada tahun 2015-sekarang, menjadi Dosen di Sekolah Tinggi Informatika dan Komputer (STIKI) Malang. Penulis memberikan pelatihan “*Public Speaking*” dan “*Softskill*”

Dr. Yanneri Elfa Kiswara Rahmantya, M.M



Penulis merupakan dosen pasca Sarjana Universitas Kuningan. Penulis lahir di Malang pada tanggal 4 Januari 1987. Pendidikan yang ditempuh penulis setelah SMA yaitu S1 Manajemen pada Universitas Brawijaya yang lulus pada tahun 2009. Kemudian dilanjutkan Pendidikan pada tingkat magister di Universitas Brawijaya lulus pada tahun 2012, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan doktoral pada Universitas Brawijaya juga hingga lulus pada tahun 2019. Yang kemudian penulis mengabdikan ilmunya di Universitas Kuningan sejak tahun 2021.

Dr. Retnaning Tyas, M.M



Penulis merupakan salah satu dosen di Sekolah tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan PGRI Jombang (STKIP PGRI Jombang). Penulis merupakan dosen dari Prodi Pendidikan Ekonomi. Sebelum mengabdikan pada STKIP PGRI Jombang penulis menempuh Pendidikan S1 Manajemen di Universitas Negeri Malang dan lulus pada tahun 2009, yang kemudian penulis melanjutkan pendidikan S2 Manajemen di Universitas Brawijaya, Pendidikan tersebut diselesaikan pada tahun 2011. Penulis memperoleh kesempatan melanjutkan Pendidikan pada tingkat doktoral setelah mengabdikan di STKIP PGRI Jombang. Pendidikan S3 Manajemen Pendidikan diselesaikan pada tahun 2018 di Universitas Negeri Malang.

Khaerana, S.E., M.M



Penulis lahir di Wotu–Luwu Timur, 22 Oktober 1977, menyelesaikan Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma Palopo, dan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar. Saat ini penulis menjadi Dosen Tetap pada Universitas Andi Djemma Palopo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan mengampu Mata Kuliah Manajemen SDM, Manajemen SDM Internasional, Manajemen Kinerja dan Perilaku Organisasi. Selain itu, penulis juga aktif di berbagai organisasi sosial, antara lain: sebagai Pengurus di Yayasan Bumi Sawerigading Palopo, Anggota Jaringan Demokrasi Indonesia (JaDI) Sulsel, serta FATAYAT NU Kota Palopo Bidang Pemberdayaan Ekonomi.

Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M



Penulis lahir di Surabaya, 1 Desember 1978 adalah Dosen Tetap di Fakultas Pariwisata Universitas Ciputra Surabaya. Setelah menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya dan lulus pada tahun 2001. Selanjutnya, menyelesaikan pendidikan strata dua pada program studi Magister Sains Manajemen Universitas Airlangga Surabaya dan lulus *cumlaude* pada tahun 2010. Bidang keahlian utama penulis adalah Manajemen Bisnis. Selain aktif mengajar di beberapa lembaga kursus dan pelatihan, juga di beberapa perguruan tinggi negeri dan swasta, penulis juga aktif sebagai *Trainer* dalam bidang Manajemen Perkantoran, Manajemen Bisnis, Keguruan, *Fashion*, dan Kuliner. Aktivitas lainnya, sebagai *Reviewer* jurnal internasional dan jurnal nasional, juri pada beberapa kompetisi, dan Assesor khususnya bidang Administrasi Perkantoran. Selain aktif menulis artikel di beberapa majalah, buku-buku yang telah ditulisnya adalah: 1) Manajemen Kesekretariatan, 2) Manajemen Perkantoran, 3) Manajemen Kearsipan, 4) Mahir Korespondensi Bahasa Indonesia, 5) Pengantar Ilmu Administrasi, 6) Teori Kepemimpinan Manajerial (*Managership*), 7) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, 8) Pengantar Psikologi Media, 9) Layanan Prima di Era

Digital, 10) Standar Uji Kompetensi Administrasi Bisnis Profesional, 11) Pengantar *Technopreneurship*, 12) Standar Pengembangan Kepribadian Profesional (*Inner and Outer Beauty*), 13) Korespondensi Bisnis dan Pemerintahan, 14) Boga Dasar, 15) Manajemen Sumber Daya Manusia, 16) Pemasaran Strategik Untuk Pariwisata Berkelanjutan, 17) *Trend Bisnis Food and Beverages Menuju 2030*, 18) Ekosistem Sumber Daya Manusia Dalam Resesi Global, 19) Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM, 20) Seri Kuliang Ringkas *Technopreneurship*, 21) Sumber Daya Manusia Organisasi Kewirausahaan. Email Penulis: irra.dewi@ciputra.ac.id

Sinta Rusmalinda, S.A.B., M.M



Penulis lahir di Bandung tanggal 7 Agustus 1993, beliau anak ke 2 dari 2 bersaudara. Menempuh pendidikan S1 di Telkom University prodi Administrasi Bisnis Konsentrasi Sumber Daya Manusia, dan menempuh pendidikan S2 di Universitas Winaya Mukti Prodi Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini beliau menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah Cicalengka Bandung pada Prodi Hukum Ekonomi Syariah. Sebelum menjadi dosen beliau pernah menjadi pengajar di SMP Islam Sunan Ampel Sumedang serta SMK Merdeka Bandung dan sempat lama berkarier sebagai HRD (*Human Resource Development*) di salah satu klinik di Bandung. Dan saat ini beliau tergabung di dalam (POSHDESI) Perkumpulan Program Studi dan Dosen Hukum Ekonomi Syariah. Dan untuk mewujudkan dosen yang *professional* beliau juga aktif dalam melakukan penelitian serta dalam menulis buku yang berkaitan dengan bidang Hukum Ekonomi Syariah, Manajemen, Administrasi Bisnis serta bidang Ekonomi lainnya.

Reni Chairunnisah, S.K.M., M.Kes



Penulis adalah seorang dosen di Politeknik Medica Farma Husada Mataram. Mulai bekerja pada kampus tersebut sejak tahun 2018. Penulis menamatkan pendidikan sarjana di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada Tahun 2014 dengan mengambil peminatan di bidang Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. Penulis memperoleh gelar Magister Kesehatan pada tahun 2017 dengan menempuh pendidikan di Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dengan mengambil konsentrasi Manajemen Kesehatan. Disamping menulis buku, mengajar dan melakukan pengabdian kepada masyarakat, penulis juga aktif dalam kegiatan penelitian dan tercatat dua kali berturut-turut mendapatkan hibah penelitian dari Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Penulis juga sering menjadi moderator pada seminar-seminar lokal, nasional dan internasional.

Dr. Ir. Wibawa Prasetya, M.M



Penulis lahir di Jogjakarta, 30 Juni 1960. Saat ini bekerja sebagai Dosen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan ditempatkan di Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Unika Atma Jaya, Jakarta. Lulus Sarjana Program Studi Teknologi Industri Pertanian, UGM pada bulan Februari 1988. Kemudian lulus Ujian Negara program Strata 2 Magister Manajemen dari Sekolah Tinggi Manajemen pada tahun 1995. Pada tanggal 24 Februari 2020 lulus Pendidikan Strata 3 (Doktor) Manajemen Sumber Daya Manusia dari Universitas Negeri Jakarta. Pengalaman mengajar diperoleh sejak tahun 1988 dari beberapa Perguruan Tinggi Swasta seperti Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Kridawacana (UKRIDA), ABFI Perbanas, Institut Bisnis dan Komunikasi *The London School of Public Relation* dengan mata kuliah yang diampu antara lain Matematika Bisnis, Matematika Ekonomi, Statistika 1, Statistika 2, Manajemen Perusahaan. Sejak tahun 2010 mengabdikan diri sebagai dosen tetap Program Studi Teknik Industri,

Fakultas Teknik Unika Atma Jaya dan mengampu mata kuliah Kalkulus 1, Kalkulus 2, Manajemen Perusahaan Industri dan Metodologi Penelitian.

Rina Supryanita, S.E., M.M



Penulis lahir di Padang 19 September 1984. Sarjana Ekonomi (SE) di tamatkan di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang dan Magister Manajemen (MM) di tamatkan di Magister Manajemen Universitas Negeri Padang dengan bidang keahlian penulis yaitu Manajemen khususnya Manajemen Pemasaran. Sekarang aktif mengajar di Perguruan Tinggi Institute Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi. Penulis juga aktif memberikan pelatihan dalam bidang ilmu manajemen seperti Etika Profesi, Etika bisnis dan juga Hukum Bisnis. Selain itu penulis juga aktif dalam menulis Jurnal-Jurnal Ilmiah di OJS (*Open Journal Systems*) di beberapa kampus. Penulis juga aktif dalam menulis *Bookchapter*.

Perencanaan

MSDM

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau Instansi Pemerintah, baik yang bergerak dalam bidang kinerja maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktivitas pemerintah perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan.

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.



Penerbit

widina

www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-459-593-2



9

786234

595932