

Dr. Norma Fitria, M.Pd.I



Manajemen

SUMBER DAYA MANUSIA

(Konsep dan Teori)



Manajemen

SUMBER DAYA MANUSIA

(Konsep dan Teori)

Dr. Norma Fitria, M.Pd.I



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (KONSEP DAN TEORI)

Penulis:
Norma Fitria

Desain Cover:
Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Opan Arifudin

Proofreader:
Aas Masruroh

ISBN:
978-623-459-670-0

Cetakan Pertama:
Agustus, 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 bahan ajar yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” 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 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

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

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

Juni, 2023

Dr. Norma Fitria, M.Pd.I

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	3
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	4
C. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
D. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	8
E. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
F. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
G. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
H. Tahap-Tahap Penyusunan Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
I. Rangkuman	11
J. Soal Latihan	12
BAB 2 STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)	13
A. Pengertian Strategi	14
B. Latar Belakang Perumusan Strategi dan Jenis-Jenis Strategi	15
C. Tahap-Tahap Perencanaan Strategi	16
D. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
E. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
F. Rangkuman	25
G. Soal Latihan	26
BAB 3 PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA	27
A. Pengertian Perencanaan SDM.....	28
B. Tujuan Perencanaan SDM	29
C. Manfaat Perencanaan SDM.....	30
D. Pengertian Rekrutmen	31
E. Rekrutmen Dalam Islam	32
F. Tujuan dan Prinsip Rekrutmen	33
G. Penentuan Sumber dan Metode Rekrutmen	33
H. Prosedur Pemilihan Karyawan.....	34
I. Proses Rekrutmen Karyawan.....	35
J. Rangkuman	36
K. Soal Latihan	37
BAB 4 PROSES REKRUTMEN DAN PROSEDUR SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA	39
A. Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia	40

B.	Pengertian Seleksi	42
C.	Tujuan Seleksi	42
D.	Kualifikasi Yang Menjadi Dasar Seleksi	43
E.	Cara Seleksi	45
F.	Kendala-Kendala Dalam Seleksi	47
G.	Orientasi Karyawan	48
H.	Seleksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam	48
I.	Rangkuman	49
J.	Soal Latihan	50
BAB 5 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR		51
A.	Pengertian Pelatihan	52
B.	Tujuan Pelatihan	53
C.	Manfaat Pelatihan	54
D.	Komponen Pelatihan	55
E.	Prinsip Pelatihan	55
F.	Metode Pelatihan	56
G.	Jenis-Jenis Pelatihan	57
H.	Pengertian Pengembangan Karir	58
I.	Tujuan Pengembangan Karir	59
J.	Tahap -Tahap Pengembangan Karir	60
K.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	61
L.	Indikator Pengembangan Karir	62
M.	Rangkuman	63
N.	Soal Latihan	64
BAB 6 MANAJEMEN KINERJA		65
A.	Pengertian Manajemen Kinerja	66
B.	Tujuan Manajemen Kinerja	67
C.	Manfaat Manajemen Kinerja	68
D.	Siklus Manajemen Kinerja	69
E.	Tahapan Manajemen Kinerja	72
F.	Model Manajemen Kinerja	73
G.	Tujuan Peningkatan Kinerja Karyawan	74
H.	Rangkuman	75
I.	Soal Latihan	76
BAB 7 MENGELOLA RETENSI KARYAWAN		77
A.	Pengertian Retensi Karyawan	78
B.	Indikator Retensi Karyawan	79
C.	Manajemen Retensi Karyawan	81

D. Strategi Retensi Karyawan.....	83
E. Tujuan Retensi Karyawan	84
F. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan.....	85
G. Cara Mempertahankan Karyawan.....	86
H. Rangkuman	87
I. Soal Latihan	88
BAB 8 MENGEMBANGKAN STRUKTUR PEMBAYARAN	89
A. Pengertian Kompensasi	90
B. Azas Kompensasi	91
C. Jenis Kompensasi	92
D. Tujuan Kompensasi.....	93
E. Fungsi Kompensasi	94
F. Indikator Kompensasi	95
G. Faktor-Faktor Kebijakan Kompensasi	95
H. Permasalahan Sistem Pembayaran	98
I. Rangkuman	99
J. Soal Latihan	100
BAB 9 REWARDING PERFORMANCE.....	101
A. Pengertian Reward	102
B. Prinsip Pengelolaan Reward	103
C. Tujuan Pemberian Reward	105
D. Macam-Macam Reward	106
E. Strategi Pemberian Reward.....	108
F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward	108
G. Indikator-Indikator Reward	109
H. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja.....	110
I. Rangkuman	110
J. Soal Latihan	111
BAB 10 EVALUASI KINERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)....	113
A. Pengertian Evaluasi	114
B. Tujuan Penilaian Kinerja	115
C. Metode Penilaian Kinerja	116
D. Alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja	118
E. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum.....	122
F. Rangkuman	123
G. Pertanyaan.....	123
BIOGRAFI PENULIS	124



PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengembangan Karyawan baru maupun lama seharusnya dilakukan secara terancang serta juga berkesinambungan. Agar pelaksanaan pengembangan dapat berjalan dengan baik, yang dilakukan terlebih dahulu yaitu menetapkan suatu program yang dapat mencapai pengembangan karyawan. Hendaknya program pengembangan karyawan disusun melihat kepada segala metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan. Dimana saat ini dibutuhkan oleh sebuah organisasi maupun untuk masa selanjutnya dan juga program pengembangan karyawan harus disusun dengan cermat.

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, moral karyawan dan konseptual supaya baik prestasi kerjanya serta agar mencapai hasil yang diinginkan oleh suatu organisasi. Tujuan pengembangan menyangkut yakni Efisiensi, Moral, Produktivitas Kerja, Kerusakan, Pelayanan, Balas Jasa, kecelakaan, Karier, Konseptual, Konsumen, serta kepemimpinan.



STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting bagi suatu perusahaan, kapasitas sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya diamati dari produktivitas kerjanya, tetapi juga dapat dilihat dari sudut kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alamnya. Apabila sumber daya manusia suatu perusahaan mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi pula.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditempuh dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan ini akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengurus organisasi di suatu perusahaan. Dengan kompetensi sumber daya manusia, diharapkan karyawan bekerja lebih professional dan produktif sehingga kinerja yang dicapai memuaskan sesuai dengan syarat standar kerja. Pengembangan tenaga kerja semakin penting dalam suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, pengadaan seminar-seminar pendidikan, dan kegiatan-kegiatan yang lainnya.

Persaingan yang semakin ketat di industri pelayanan, bahkan pada industri lain secara umum. Setiap perusahaan berlomba-lomba untuk senantiasa meningkatkan produktivitas bisnisnya dengan mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dilakukan dengan memperkuat intelektual yang dapat menunjang



PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA

Strategi bisnis di masa yang akan datang dipengaruhi oleh perubahan kondisi lingkungan strategis, yang menuntut manajer untuk mengembangkan program-program yang mampu menerjemahkan isu-isu aktual dalam perubahan guna mendukung rencana bisnis di masa depan. Keselarasan antara perencanaan bisnis dan perencanaan sumber daya manusia dapat membangun kekuatan dan keunggulan bisnis. Beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi aktivitas bisnis dan perencanaan sumber daya manusia, antara lain globalisasi, kemajuan teknologi, pertumbuhan ekonomi serta perubahan komposisi angkatan kerja. Perubahan karakteristik angkatan kerja yang ditandai oleh berkurangnya tingkat pertumbuhan tenaga kerja, semakin meningkatnya masa kerja bagi golongan tua, dan peningkatan kualitas tenaga kerja membuktikan perlunya perencanaan sumber daya manusia. Dengan demikian proyeksi demografis terhadap angkatan kerja di masa depan akan membawa implikasi bagian pengelolaan sumber daya yang efektif.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Dengan demikian, keberhasilan perencanaan sumber daya manusia akan ditentukan oleh ketepatan pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan dan memprediksi kebutuhan di masa depan sesuai dengan dinamika pertumbuhan dan perkembangan bisnis perusahaan. Dilihat dari sudut pandang proses manajemen, perencanaan sumber daya manusia bukan sekedar berkaitan dengan fungsi staffing. Namun lebih dari itu, perencanaan sumber daya



PROSES REKRUTMEN DAN PROSEDUR SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kualitas kinerja seseorang berkaitan dengan perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Sama halnya dengan kinerja karyawan perbankan yang mana kinerja karyawan ini dapat dilihat dari dua sudut pemegang dan karyawan tetap. Menurut Sakban (2019) bahwa kinerja perwujudan dari usaha/kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya kualitas dan motivasi kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang manajemen umum, yang mana manajemen umum sebagai proses meliputi segi perorganisasian, perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Dari proses-proses tersebut terdapat fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena SDM dianggap semakin berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam manajemen sumber daya manusia, yang mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang me-manage sumber daya manusia (Rivai, 2009).

Dengan kondisi yang seperti ini cukup mempengaruhi profesionalitas dan produktivitas perusahaan itu sendiri, hal ini harus mendapatkan perhatian khusus agar dapat mencetak SDM yang memiliki potensi serta kemampuan agar dapat mengamalkan prinsip-prinsip kejujuran di semua lini perusahaan. Menurut Darsono (2011) bahwa sistem yang baik dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh SDM yang berkualitas, karena SDM mempunyai



PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

Peranan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama di perusahaan. Sehingga dibutuhkan pendekatan manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Ardana, dkk (2012) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Di era industri baru ini, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.



MANAJEMEN KINERJA

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah kalang bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut. Masalah yang menimpa organisasi bisnis tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut. Penyebab umum masalah tersebut adalah karena organisasi bisnis masih menerapkan manajemen kinerja (performance management) tradisional.

Dalam sistem ekonomi global yang merupakan sistem tanpa batas-batas Negara yang secara bertahap menjadi kenyataan, lingkungan bisnis cepat sekali berubah. Terutama dengan didukung oleh perkembangan teknologi informasi dan transportasi yang semakin pesat, globalisasi menjanjikan kesempatan setiap orang di mana saja untuk akses ke yang terbaik di seluruh dunia. Pada bab ini membahas terkait manajemen kinerja untuk mengantar kinerja karyawan, tim, dan organisasi ke yang terbaik.



MENGELOLA RETENSI KARYAWAN

Revolusi industri 4.0 memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan. Persaingan di dunia industri yang semakin kompetitif, memberikan tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk mengelola pegawai, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena tidak bisa dipungkiri bahwa pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam keberlanjutan dan pengembangan perusahaan ke depannya. Dalam perusahaan, keunggulan kompetitif ditentukan dan didorong oleh Sumber Daya Manusia (SDM).

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola pegawai dengan baik, sehingga perusahaan tidak kehilangan pegawai terutama pegawai yang kompeten. Mondy dalam Donny dan Chandra (2020) mengatakan bahwa dalam mengelola pegawai, penting untuk membuat sistem yang menarik perhatian pegawai, membuat pegawai betah, dan merangsang kerja pegawai menjadi lebih baik. Untuk itu perusahaan perlu mengembangkan strategi retensi yang tepat.

Jika strategi retensi pegawai dapat diimplementasikan dengan baik oleh perusahaan, maka akan meningkatkan masa kerja karyawan lebih lama, sehingga perusahaan dapat meminimalisir tingginya tingkat turnover pegawai. Karena turnover yang tinggi di dalam perusahaan akan menimbulkan kondisi perusahaan yang tidak stabil dan tidak jelas terhadap kondisi tenaga kerja dan akan meningkatkan anggaran SDM, seperti anggaran rekrutmen, dan pelatihan.

Perlu sebuah strategi yang tepat untuk mempertahankan karyawan terbaik agar tidak mudah pindah ke organisasi lain. Salah satu strateginya melalui penerapan manajemen retensi karyawan. Retensi adalah usaha organisasi untuk mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja dengan organisasi. Kemampuan organisasi untuk mempertahankan



MENGEMBANGKAN STRUKTUR PEMBAYARAN

Pembayaran menjadi komponen penting dalam setiap kegiatan transaksi perdagangan barang dan jasa. Suatu perekonomian tidak akan terdapat perdagangan apabila tidak terdapat pembayaran. Dengan perkembangan teknologi serta makin besarnya nilai transaksi serta risiko, sistem pembayaran yang aman dan lancar menjadi semakin penting. Sistem pembayaran selain diperlukan untuk memfasilitasi perpindahan dana secara efisien, aman dan cepat, juga sangat diperlukan dalam dunia pasar modal yang menuntut ketepatan, keamanan dalam penyelesaian setiap transaksinya.

Keberhasilan sistem pembayaran dapat mendukung perkembangan sistem keuangan dan perbankan sedangkan risiko ketidاكلancaran atau kegagalan sistem pembayaran akan memberikan dampak yang kurang baik pada kestabilan perekonomian. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka sistem pembayaran perlu diatur dan dijaga keamanan serta kelancarannya oleh suatu lembaga yang biasanya dilakukan oleh bank sentral.

Perencanaan atau penentuan kompensasi merupakan hal penting di dalam manajemen sumber daya manusia dan harus dilakukan secara hati-hati (Hariandja, 2005). Kompensasi digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan strategis perusahaan karena mampu mempengaruhi perilaku karyawan. Kompensasi pada dasarnya membutuhkan biaya yang tinggi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan makanya harus dikelola dengan penuh ketelitian. Ketika seorang karyawan bekerja berarti telah menyumbangkan pikiran, tenaga dan waktu untuk pencapaian tujuan organisasi. Karyawan mengharapkan menerima penghargaan atau balas jasa baik berupa uang maupun non-uang (kompensasi total) dari kinerja yang sudah dilakukannya.



REWARDING PERFORMANCE

Manusia adalah faktor utama yang akan menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan, karena Sumber Daya Manusia (SDM) berfungsi sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan perusahaan. Jika sebuah perusahaan memiliki SDM yang baik maka besar kemungkinan perusahaan tersebut akan berkembang, namun sebaliknya jika perusahaan tersebut tidak memiliki SDM yang unggul tentunya perusahaan tersebut akan kesulitan untuk mencapai sebuah tujuan. Dengan demikian tentunya perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan serius, ada banyak hal yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawannya bisa bekerja dengan maksimal guna menunjang kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan tentunya harus memiliki rasa simpati terhadap segala aspek yang di butuhkan oleh karyawan, contohnya lingkungan kerja, sarana dan prasarana, motivasi serta memperhatikan segala kondisi karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik sehingga target dari perusahaan yang sudah ditentukan bisa tercapai dengan efektif dan efisien (Nugroho, 2015).

Efektivitas adalah sebuah metode yang di ambil sebuah perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditentukan, pengukuran efektivitas dapat di lakukan dengan menggunakan metode atau strategi, penggunaan waktu dan alat secara efisien dan tepat. Efektivitas juga dapat di artikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu perusahaan (Febrianti, 2020).

Kinerja pada suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Akan tetapi, pimpinan sebuah organisasi memiliki peran dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan tatanan sistem dalam sebuah organisasi.



BAB
10

EVALUASI KINERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat juga diartikan sebagai penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya, berdasarkan visi, misi, standar organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran dalam organisasi.

Proses penilaian kinerja diawali dengan menentukan tujuan organisasi, kemudian dilanjutkan dengan analisa kinerja untuk mengetahui harapan pimpinan organisasi dalam pelaksanaan. Pada akhir periode, penilai mengukur kinerja dan melakukan evaluasi, selanjutnya dibandingkan dengan target pekerjaan, kemudian mendiskusikan dan mengkomunikasikan hasil penilaian, dilanjutkan dengan perencanaan program peningkatan kinerja. Proses evaluasi kinerja, organisasi dapat menggunakan berbagai macam ukuran yang berbeda untuk perencanaan, pengukuran, dan evaluasi organisasi (Sudana, 2011).

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

BIOGRAFI PENULIS



Dr. Norma Fitria, M.Pd.I, lahir di Desa Balerejo, Batanghari, Lampung Timur. Pada tahun 2000, menyelesaikan Pendidikan jenjang SD, tahun 2003 menyelesaikan jenjang MTS, Tahun 2006 menyelesaikan jenjang Madrasah Aliyah dan pada tahun 2011 menyelesaikan jenjang Sarjana strata I. Kemudian pada tahun 2013 menyelesaikan jenjang Magister Strata II dan tahun 2019 menyelesaikan program pascasarjana doctoral di UIN Raden Intan Lampung.

Ilmu Manajemen pendidikan Islam diminati penulis sejak kuliah pada pascasarjana doktoral. Hal tersebut, membuat penulis memilih untuk menulis, meneliti, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat terkait bidang manajemen pendidikan Islam.

Pencapaian yang diperoleh adalah sekretaris Umum Forum Pimpinan PTKIS Kopertais XV, Pelatihan Auditor Mutu Internal (AMI) Best-Q Institute yang diadakan oleh UIN Malang tahun 2021, Peserta Annual Conference on Research Proposal 2022 (ACRP) tahun 2021, Presenter Internasional Seminar on Social Humanities and Malay Islamic Civilization (ISSHMIC) tahun 2021, Narasumber dalam Training of Trainer Pengurus Wilayah RPA Lampung tahun 2021, Presenter Webinar Nasional KOMINFO Lampung tahun 2021, serta Presenter Webinar Nasional BAWASLU Lampung tahun 2021.

Untuk mewujudkan pengembangan karir sebagai Dosen Profesional, penulis juga aktif menulis buku maupun jurnal ilmiah.

Manajemen

SUMBER DAYA MANUSIA

(Konsep dan Teori)

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai organisasi, lembaga atau perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing dalam proses manajemen. Kegiatan staffing di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan training and development, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Oleh karenanya, Buku "Manajemen Sumber daya manusia (Konsep dan Teori)" hadir dalam rangka memberikan referensi dan gambaran kepada para pembaca, khususnya pada ruang-ruang perkuliahan seperti apa Manajemen sumber daya manusia tersebut.