



# MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

**Dr. Fathurrahman, M.M.**

---



# **MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI**

**Dr. Fathurrahman, M.M.**



# MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Penulis:

**Dr. Fathurrahman, M.M.**

Desain Cover:

**Septian Maulana**

Sumber Ilustrasi:

**www.freepik.com**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**Andi Zulfikar Darussalam, M.Si., M.Hum.**

ISBN:

**978-623-459-809-4**

Cetakan Pertama:

**Desember, 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](http://www.penerbitwidina.com)

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

# PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, penulis sampaikan kehadiran Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada Rasulullah, keluarga dan sahabatnya. Karena kesehatan dan sedikit pengetahuan yang merupakan berkah bagi manusia, penulis dapat menyelesaikan, setelah sekian lama, "Manajemen Sumber Daya Insani". Penulis sangat bersyukur dapat merekomendasikan buku ajar yang dapat digunakan dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

Secara jelas dijelaskan bahwa modal intelektual (*intangible*) seperti bangunan, fasilitas fisik, dan peralatan tidak dapat disentuh. Modal intelektual memiliki beberapa komponen: Modal manusia adalah organisasi modal manusia kolektif. Jika membahas sumber daya manusia, para manajer atau pengelola organisasi tidak dapat melepaskan diri dari persoalan modal intelektual.

Dalam manajemen sumber daya Insani, Ada pandangan tradisional yang menganggap pengguna hanya sebagai alat produksi dan mendapatkan nilai bagi organisasi, tetapi dengan cara yang ditargetkan Secara tradisional, IDS dikatakan sebagai aset organisasi yang penting.

Buku pengajaran Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) tersedia untuk pembaca ditulis untuk mempelajari sumber daya manusia pada khususnya, dan bisa digunakan dalam studi manajemen umum. Jadi, di atas kertas Dalam pembelajaran kali ini, penulis membahas banyak hal tentang konsep dasar pengelolaan manusia [1]. sumber daya manusia, yang kemudian penulis coba gali caranya Pemikiran Islam menitikberatkan pada sumber daya manusia.

Dalam buku ajar ini, penulis mencoba memberikan variasi dan mengidentifikasi perbedaan dalam konsep pengelolaan sumber daya manajemen sumber daya Insani (MSDI) versus manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang telah ditulis di banyak buku pelajaran. Penulis mencoba menjelaskan caranya Pandangan MSDI terhadap Al-Quran dan Hadits, serta didukung oleh data sejarah publik Konsep ini didefinisikan dalam kehidupan organisasi. Dalam panduan ini Penulis mencoba menyederhanakan konsep-konsep ini [1] untuk melakukannya mudah dipahami oleh para mahasiswa S1.

Sebagai penutup, penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran agar dapat dilakukan penyempurnaan pada edisi revisi. Semoga buku ajar manajemen sumber daya insani bermanfaat dalam perkuliahan.

Akhirnya, penulis sangat Mohon koreksi dan sarannya demi penyempurnaan publikasi ini konversi. Semoga buku ajar manajemen sumber daya insani ini bermanfaat dalam perkuliahan.

Wassalamu'alaikum, wr. wb

Gowa, 23 Oktober 2023  
Penulis,

**Dr. Fathurrahman, M.M.**

# DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani .....	1
B. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani .....	2
C. Tantangan Manajemen Sumber Daya Insani .....	3
D. Paradigma Manajemen Sumber Daya Insani .....	8
E. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Insani .....	9
F. Rangkuman .....	10
G. Latihan .....	11
<b>BAB 2 PERENCANAAN SUMBER DAYA INSANI</b> .....	<b>13</b>
A. Arti Penting Perencanaan SDI .....	13
B. Proses dan Manfaat Perencanaan SDI .....	15
C. Menentukan Kebutuhan Manajemen Sumber Daya Insani .....	16
D. Rangkuman .....	21
E. Latihan .....	22
<b>BAB 3 TEORI KOMPONEN ORGANISASI, ANALISIS JABATAN</b> .....	<b>23</b>
A. Komponen Organisasi .....	23
B. Analisis Jabatan .....	27
C. Rangkuman .....	29
D. Latihan .....	30
<b>BAB 4 SELEKSI, ORIENTASI DAN PENEMPATAN SUMBER DAYA INSANI</b> .....	<b>31</b>
A. Teori Seleksi Sumber Daya Insani .....	31
B. Orientasi Sumber Daya Insani .....	37
C. Penempatan Sumber Daya Insani .....	37
D. Rangkuman .....	39
E. Latihan .....	39
<b>BAB 5 KONSEP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI</b> .....	<b>41</b>
A. Pentingnya Pengembangan SDI .....	41
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebutuhan Pengembangan SDI .....	42
C. Menentukan Metode dan Prosedur Pengembangan SDI .....	43
D. Evaluasi Program Pengembangan SDI .....	44

E. Promosi dan Mutasi .....	48
F. Rangkuman .....	48
G. Latihan .....	49
<b>BAB 6 SISTEM PENILAIAN KINERJA .....</b>	<b>51</b>
A. Kegunaan Penilaian Kinerja .....	52
B. Ruang Lingkup dan Prinsip Penilaian Kinerja .....	52
C. Langkah-Langkah Penilaian Kinerja .....	53
D. Pihak Penilai Kinerja dan Hambatan yang Dihadapi .....	54
E. Metode Penilaian Kinerja .....	58
F. Rangkuman .....	59
G. Latihan .....	59
<b>BAB 7 SISTEM KOMPENSASI KERJA .....</b>	<b>61</b>
A. Pentingnya Kompensasi .....	61
B. Faktor dan Tujuan yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi .....	63
C. Sistem Pemberian Kompensasi .....	66
D. Prinsip Pemberian Kompensasi .....	67
E. Jenis Kompensasi .....	68
F. Rangkuman .....	68
G. Latihan .....	69
<b>BAB 8 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA .....</b>	<b>71</b>
A. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	71
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja .....	72
C. Kepuasan Kerja dan Disiplin Karyawan .....	74
D. Rangkuman .....	75
E. Latihan .....	76
<b>BAB 9 HUBUNGAN INDUSTRIAL SERTA SERIKAT PEKERJA .....</b>	<b>77</b>
A. Hubungan Industrial dan Tahapannya .....	77
B. Peranan Serikat Pekerja dalam Organisasi .....	83
C. Hubungan Industrial Pancasila .....	84
D. Rangkuman .....	85
E. Latihan .....	86
<b>BAB 10 KONSEP PRODUKTIVITAS KERJA .....</b>	<b>87</b>
A. Pengertian Produktivitas Kerja .....	88
B. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	91
C. Pengertian dan Alasan PHK .....	92
D. Pemberian Pesangon, Uang Jasa, dan Ganti Rugi .....	94
E. Rangkuman .....	95
F. Latihan .....	96

<b>BAB 11 KONSEP AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA</b> .....	<b>97</b>
A. Ruang Lingkup Audit SDI .....	98
B. Pendekatan dan Peralatan Audit SDI .....	100
C. Proses dan Laporan Audit .....	103
D. Rangkuman .....	106
E. Latihan .....	106
<b>BAB 12 KONSEP PENGEMBANGAN</b>	
<b>SUMBER DAYA INSANI GLOBAL</b> .....	<b>107</b>
A. Definisi Sumber Daya Manusia Global .....	108
B. Penyusunan Sumber Daya Insani Global .....	110
C. Masalah SDI dalam Bisnis Global .....	111
D. Program Persiapan dan Pengembangan SDI Global .....	112
E. Kompensasi dan <i>Benefit</i> dalam Bisnis Global .....	114
F. Rangkuman .....	116
G. Latihan .....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>118</b>
<b>PROFIL PENULIS</b> .....	<b>121</b>

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Skema <i>The McKinsey 7S Framework</i> .....	25
Gambar 3.2 Hubungan Analisis Jabatan dan Pengguna .....	29



# PENDAHULUAN

---

## TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Mahasiswa memahami Konsep dan Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani,

## TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Mahasiswa mampu menjelaskan dan menguraikan Pengertian MSDI
2. Mahasiswa mampu menjelaskan dan menguraikan perkembangan MSDI
3. Mahasiswa mampu menjelaskan dan menguraikan tantangan MSDI
4. Mahasiswa mampu menjelaskan dan menguraikan paradigma MSDI
5. Mahasiswa mampu menjelaskan dan menguraikan ruang lingkup MSDI

## A. PENGERTIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Manajemen sumber daya insani adalah terjemahan dari *human resource* selanjutnya diterjemahkan menjadi manajemen sumber daya manusia, sedangkan manajemen sumber daya insani atau manusia menjadi manajemen personal. Untuk melihat perbedaannya, terlebih dahulu harus dijelaskan pengertian sumber daya insani dan apa perbedaannya dengan sumber daya manusia.



# PERENCANAAN SUMBER DAYA INSANI

---

## TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Mahasiswa memahami perencanaan sumber daya insani

## TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Mahasiswa mampu menjelaskan Arti pentingnya perencanaan SDI
2. Mahasiswa mampu menjelaskan Menguraikan Proses dan manfaat perencanaan SDI
3. Mahasiswa mampu menjelaskan dalam menentukan kebutuhan SDI

## A. ARTI PENTING PERENCANAAN SDI

Perencanaan sumber daya insani merupakan hal penting karena dari perencanaan ini ditentukan apa yang akan dilaksanakan, baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Termasuk didalam pengelolaan sumber daya insani, perencanaan merupakan langkah strategis yang penting untuk merumuskan jumlah dan kualifikasi sumber daya insani yang dibutuhkan. Jumlah dan kualifikasi yang tidak sesuai akan merugikan organisasi sebab jumlah yang berlebihan adalah pemborosan dan sulit melakukan pengawasan, sedangkan jumlah yang kurang tidak akan memberikan hasil yang baik, atau kualifikasi yang tidak sesuai menunjukkan



# TEORI KOMPONEN ORGANISASI, ANALISIS JABATAN

---

## TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Mahasiswa memahami Teori komponen organisasi, analisis jabatan

## TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Mahasiswa mampu menjelaskan teori Komponen Organisasi
2. Mahasiswa mampu menjelaskan Analisis Jabatan

### A. KOMPONEN ORGANISASI

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), memberikan pengertian tentang organisasi, yaitu: 1. kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu; 2. kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan Bersama: - antarpemerintah lembaga yang anggotanya terdiri atas perutusan pemerintah resmi; lembaga bangsa-bangsa; - kesehatan organisasi sosial yang mengoordinasi segala aktivitas untuk memecahkan berbagai masalah kesehatan; - massa perkumpulan yang anggotanya adalah orang-orang yang mempunyai profesi yang sama; -



# SELEKSI, ORIENTASI DAN PENEMPATAN SUMBER DAYA INSANI

---

## TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Mahasiswa memahami teori seleksi, orientasi dan penempatan sumber daya insani

## TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Mahasiswa mampu menjelaskan teori seleksi sumber daya insani
2. Mahasiswa mampu menjelaskan Menguraikan orientasi sumber daya insani
3. Mahasiswa mampu menjelaskan dalam penempatan sumber daya insani

## A. TEORI SELEKSI SUMBER DAYA INSANI

### 1. Pengertian Seleksi

Seleksi adalah tes pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten untuk melayani dan melakukan pekerjaan seluruh perusahaan. Agaknya, inilah alasan mengapa penting untuk menerapkan opsi perekrutan karyawan baru di setiap perusahaan. Proses seleksi harus dilakukan secara adil, hati-hati dan objektif,



# KONSEP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI

---

## TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Mahasiswa memahami dan menjelaskan konsep pengembangan sumber daya insani

## TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Mahasiswa mampu menjelaskan pengembangan sumber daya insani
2. Mahasiswa mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan pengembangan SDI
3. Mahasiswa mampu menjelaskan metode dan prosedur pengembangan SDI
4. Mahasiswa mampu menjelaskan evaluasi program pengembangan sumber daya insani
5. Mahasiswa mampu menjelaskan promosi dan mutasi

### A. PENTINGNYA PENGEMBANGAN SDI

Pengembangan adalah peningkatan dengan segala cara pelaksanaan pekerjaan sekarang dan yang akan datang, mempengaruhi sikap atau meningkatkan keterampilan. Dengan kata lain, pembangunan adalah setiap



## **SISTEM PENILAIAN KINERJA**

---

### **TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM**

Mahasiswa memahami dan menjelaskan *system* penilaian kinerja sumber daya insani

### **TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS**

1. Mahasiswa mampu menjelaskan kegunaan penilaian kinerja
2. Mahasiswa mampu menjelaskan menguraikan ruang lingkup dan prinsip penilaian kinerja
3. Mahasiswa mampu menjelaskan langka-langka penilaian kinerja
4. Mahasiswa mampu menjelaskan pihak penilai kinerja dan hambatan yang dihadapi
5. Mahasiswa mampu menjelaskan metode penilaian kinerja
6. Mahasiswa mampu menjelaskan evaluasi penilaian kinerja



## SISTEM KOMPENSASI KERJA

---

### TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Mahasiswa memahami dan menjelaskan *system* kompensasi kerja sumber daya insani

### TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Mahasiswa mampu menjelaskan teori pentingnya kompensasi kerja
2. Mahasiswa mampu menjelaskan Menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja
3. Mahasiswa mampu menjelaskan *system* pemberian kompensasi
4. Mahasiswa mampu menjelaskan prinsip pemberian kompensasi
5. Mahasiswa mampu menjelaskan jenis-jenis kompensasi

### A. PENTINGNYA KOMPENSASI

Berkembangnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya agar organisasi dapat tumbuh dan berkembang. Situasi seperti itu dapat tercapai jika tercipta situasi dan kondisi yang menguntungkan dalam organisasi, sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara optimal. Menerapkan kompensasi yang adil dan sesuai adalah salah satu dari banyak contoh tindakan yang dapat diambil untuk



# KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

---

## TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Mahasiswa memahami dan menjelaskan keselamatan dan Kesehatan kerja sumber daya insani

## TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Mahasiswa mampu menjelaskan teori Keselamatan kerja
2. Mahasiswa mampu menjelaskan dan menguraikan faktor-faktor kecelakaan kerja
3. Mahasiswa mampu menjelaskan kepuasan kerja dan kedisiplinan

## A. PENGERTIAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah **sarana** untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman untuk mengurangi dan/atau bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Keselamatan kerja termasuk



# HUBUNGAN INDUSTRIAL SERTA SERIKAT PEKERJA

---

## TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Mahasiswa memahami dan menjelaskan hubungan industrial dan serikat pekerja

## TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan industrial dan tahapannya
2. Mahasiswa mampu menjelaskan peranan serikat pekerja dalam organisasi
3. Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan industrial Pancasila

## A. HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN TAHAPANNYA

Hubungan Industrial tenaga kerja atau perburuhan adalah hubungan antar pemangku kepentingan dalam proses produksi barang dan jasa Perusahaan.<sup>41</sup> Hubungan perburuhan berasal dari istilah “*labour relations*” atau hubungan

---

<sup>41</sup> Simanjuntak, Payaman J. (2011). Manajemen hubungan industrial. Depok: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia. ISBN 9789792452983.



# **BAB 10**

## **KONSEP PRODUKTIVITAS KERJA**

---

### **TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM**

Mahasiswa memahami dan menjelaskan konsep produktivitas kerja

### **TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS**

1. Mahasiswa mampu menjelaskan teori produktivitas kerja
2. Mahasiswa mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja
3. Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian dan alasan PHK
4. Mahasiswa mampu mengetahui pemberian pesangon, uang jasa, dan ganti rugi

### **MATERI PEMBELAJARAN**

Produktivitas tenaga kerja menurut Cascio (1998) adalah produktivitas yang mengukur keluaran berupa barang atau jasa dibandingkan dengan masukan berupa tenaga kerja, modal, material atau bahan mentah dan peralatan. Sesuai dengan pandangan di atas, Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas tenaga kerja, menunjukkan bahwa individu adalah perbandingan efisiensi produksi (pencapaian tenaga kerja maksimal) dengan efisiensi satu



# KONSEP AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA

---

## TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Mahasiswa memahami dan menjelaskan konsep audit sumber daya manusia

## TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Mahasiswa mampu menjelaskan ruang lingkup audit SDI
2. Mahasiswa mampu menjelaskan pendekatan dan perlengkapan audit SDI
3. Mahasiswa mampu menjelaskan proses dan laporan audit SDI

## MATERI PEMBELAJARAN

Perkembangan bisnis saat ini cukup berbeda dengan beberapa tahun yang lalu. Perbandingan yang sangat penting yang membedakan mereka adalah kecepatan bisnis yang berubah sangat cepat tanpa bisa dikendalikan, seolah-olah merupakan tantangan untuk mengikuti dan siap dalam dunia bisnis saat ini. Beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut salah satunya adalah pesatnya perkembangan teknologi informasi yang menyebabkan berbagai perubahan dalam proses bisnis saat ini. Sistem informasi saat ini lebih mudah



**BAB**  
**12**

## **KONSEP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI GLOBAL**

---

### **TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM**

Mahasiswa memahami dan menjelaskan konsep pengembangan sumber daya insani global

### **TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS**

1. Mahasiswa mampu menjelaskan definisi sumber daya manusia global
2. Mahasiswa mampu menjelaskan Penyusunan Sumber Daya Manusia Global
3. Mahasiswa mampu menjelaskan Masalah SDI dalam Bisnis Global
4. Mahasiswa mampu menjelaskan Program Persiapan dan Pengembangan SDI Global
5. Mahasiswa mampu menjelaskan Kompensasi dan *Benefit* dalam Bisnis Global

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus S,H. Kartawan, Hj. Lina Marlina, Manajemen Sumber Daya Insan, Penerbit: LPPM Universitas Siliwangi,
- Alex S, Nitisemito, Manajemen Personalialia, (Jakarta; Ghalia Indonesia, 2004)
- Alex, itisemito, Manajemen Personalialia, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998). cet. ke-2
- Ardana, Komang, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)
- Gauzali, Saydam, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management), (Jakarta; Penerbit Gunung Agung, 2005).
- Handoko, T. Hani, Manajemen personalian & Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: BPFE, 2014), 117
- Hariandja, M. T. E, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah (Jakarta: Rajawali Pers, 2002).
- Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Grafindo, 2002), cet. ke-3
- Hartanto, Selamat, Jurnal Intelegensia – Vol. 04 No. 1 Januari-Juni 2016
- Hasibuan, Malayu S.p., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21 sted. (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Hasibuan, Syahrial Et Al., Tahta Media Group (Jawa Tengah: Tahta Media Group, 2021)
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar dan kunci kebeerhasilan (Jakarta: CV Masagung, 1994)
- Hasibuan, S.P. Melayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), cet. ke-6
- [https://en.wikipedia.org/wiki/McKinsey\\_7S\\_Framework](https://en.wikipedia.org/wiki/McKinsey_7S_Framework)
- <https://majoo.id/solusi/detail/penilaian-kinerja-karyawan>
- <https://www.psychologymania.com/2012/12/hambatan-hambatan-dalam-penilaian-kerja.html> diunduh tanggal: 10 Arpil 2023
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Kurniawati. Pelaksanaan Analis Jabatan pada Universitas Islam Kadiri. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2018
- Mantili, Rai, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase), Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6 No. 1September 2021

- Manuaba, Evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri (Yogyakarta; Gajah Mada University Press, 2004)
- Muafi. Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion: Analisis Jabatan dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *Asian Journal of Innovation and entrepreneurship*, 2018
- Mujiati, Ni Wayan, “Perkembangan, Metode Pendekatan dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia”. Volume 21, Nomor 1 Tahun 2023, h.82
- Munir, Penggunaan Pengadilan Negeri dalam Penyelesaian Sengketa di Masyarakat, Disertasi, FH, Univ. Airlangga, Diploma Pascasarjana, 1996, hlm. 2-3 (Lili Rasjidi dan Ira Thania R. Pengantar Filsafat Hukum, Mandar Maju, Bandung, 2002
- Narutomo Teguh, Manajemen Perubahan dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi, *Jurnal Bina Praja* | Volume 4 Nomor 1 Edisi Maret 2012: 29 - 34 Badan Penelitian dan Pengembangan (BPP) Kementerian Dalam Negeri
- Nathaniel, Raba, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020)
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2008
- Nyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019)
- P. Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Hadari Nawawi, 2009
- P.Siagian, Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015)
- Payaman J, Simanjuntak, Manajemen hubungan industrial. Depok: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia. ISBN 97897924529, 2011
- Prabu, AA Anwar, Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Alfabeta, 2005)
- Prasetyo, Iis, Pengembangan sumber daya Manusia Strategis dalam Organisasi Pendidikan luar Sekolah, diunduh tanggal: 10 Arpil 2023
- Rivai Veithzal & Ella Jauvanni Sagala, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Rosidah, Ambar T Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003)
- Rumimpunu Fritje *Jurnal Hukum Unsrat* 2 (2), 117-126, 2014
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), cet. ke-1
- Sugijono. *Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Orbith, 2016.
- Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta; PT. Toko Gunung Agung, 2005)
- Suyoso, Sukarno, *Pembinaan Tenaga Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta, Logos, 2002
- Syahrum, Muh., *Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia pada kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makassar*, *Jurnal Ilmiah Bongaya Makassar* (Manajemen dan Akuntansi 1 No. 2 (2016)
- Wayne R, Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008
- Zulkarnae, Ahmad Hunaeni, *Res Nullius Law Journal* 1 (1), 1-16, 2019

## PROFIL PENULIS

### **Dr. Fathurrahman, M.M.**



Penulis merupakan Dosen Sistem Perbankan Islam pada Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Alauddin sejak tahun 2021. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional.

Email: [fathur@uin-alauddin.ac.id](mailto:fathur@uin-alauddin.ac.id)

# MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Manajemen Sumber Daya Insani merupakan salah satu istilah Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Islam dikenal konsep al-insân al kâmil, yang mengacu pada Nabi Muhammad SAW sebagai contoh pribadi yang ideal. Muhammad Iqbal menelusuri bahwa al-insân al kâmil tidak lain adalah mukmin yang di dalamnya dihidirkan al-akhlâq al-nabawiy (tokoh kenabian) yang memiliki kekuatan, visi, tindakan dan kebijaksanaan. Sifat-sifat Nabi yang harus dimiliki sumber daya manusia, yaitu: Shiddîq (jujur), Amanat/kredensial (terpercaya), Fathanah (cerdas, cakap), Tabligh. Untuk menjadi Manajer maka sangat diperlukan belajar Manajemen. Buku ini ini menyesuaikan RPS mata kuliah Manajemen Sumber Daya insani, dimaksudkan membantu mereka yang sedang mempelajari manajemen sumber daya insani pada tahap awal dan cocok juga digunakan bagi Dosen ataupun mahasiswa dalam proses pembelajaran. Buku ini terdiri dari 12 bab terbagi dalam:

1. Manajemen Sumber Daya Insani,
2. Perencanaan sumber daya Insani,
3. Teori komponen organisasi dan analisis jabatan,
4. Seleksi, orientasi dan penempatan,
5. Konsep pengembangan sumber daya insani,
6. Sistem penilaian kinerja,
7. Sistem kompensasi kerja,
8. Keselamatan dan Kesehatan kerja,
9. Hubungan industrial dan serikat pekerja,
10. Konsep produktivitas kerja,
11. Konsep audit sumber daya manusia,
12. Konsep pengembangan sumber daya insani global.

Buku Manajemen SDI menjadi lebih menarik karena disertai dengan kerangka konsep materi dan beberapa contoh praktek Nabi dan Sahabat Nabi dalam melaksanakan aktivitas kegiatan.