



Buku Ajar

Perencanaan SDM

Dr. Eddy H.H. Panjaitan, S.H., S.E., M.M., CSBA.

Dewi Listiorini, S.E., M.M.

Buku Ajar

Perencanaan

SDM

Dr. Eddy H.H. Panjaitan, S.H., S.E., M.M., CSBA.
Dewi Listiorini, S.E., M.M.



BUKU AJAR PERENCANAAN SDM

Tim Penulis:

Dr. Eddy H.H. Panjaitan, S.H., S.E., M.M., CSBA.
Dewi Listiorini, S.E., M.M.

Desain Cover:

Fawwaz Abyan

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Dr. Elan Jaelani, S.H., M.H.

ISBN:

978-623-459-904-6

Cetakan Pertama:

Januari, 2024

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

Selamat datang di era bisnis digital yang penuh gejolak dan perubahan! Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lagi sekadar administrasi, melainkan menjadi fondasi kesuksesan perusahaan di tengah perubahan teknologi dan digitalisasi yang pesat.

Buku kami, 'Buku Ajar Perencanaan SDM,' akan membimbing Anda melalui perjalanan penting ini. Kami menggali berbagai strategi perencanaan SDM yang relevan dalam konteks bisnis digital, termasuk bagaimana data dan teknologi mengubah cara kita merekrut, melatih, dan mengelola karyawan. Bersama-sama, kita akan mengeksplorasi HR analytics, manajemen konflik, dan dampaknya pada produktivitas perusahaan.

Dukungan dari studi kasus dan penelitian terkini membuat buku ini menjadi panduan yang tak ternilai bagi mereka yang ingin memahami peran kunci perencanaan SDM dalam era bisnis digital yang terus berkembang. Bersiaplah untuk mengoptimalkan potensi SDM Anda dan menghadapi tantangan serta peluang di dunia bisnis yang semakin terhubung dan terdigitalisasi dengan baik."

Semoga Bermanfaat

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Buku	2
C. Manfaat Buku Bagi Mahasiswa	3
BAB 2 LINGKUNGAN BISNIS ABAD XXI PERSIAPAN SDM UNTUK ANTISIPASI PREDIKSI PERUBAHAN	5
A. Prediksi Karakteristik Umum Lingkungan Bisnis Abad XXI.....	5
B. Usaha Mengadaptasi dan Mengantisipasi Prediksi Bisnis Sepanjang Abad XXI.....	7
C. Rangkuman Materi.....	10
BAB 3 PERENCANAAN SDM	13
A. Definisi dan Ruang Lingkup Perencanaan SDM.....	13
B. Hubungan Antara Perencanaan SDM Dengan Tujuan dan Strategi Organisasi	14
C. Manfaat dan Tujuan Perencanaan SDM Bagi Organisasi.....	16
D. Rangkuman Materi.....	18
BAB 4 KEGIATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	23
A. Analisis Kebutuhan SDM.....	23
B. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan.....	26
C. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	27
D. Peningkatan Kinerja Karyawan.....	30
E. Manajemen Kesejahteraan Karyawan	32
F. Pengelolaan Konflik dan Performa.....	34

G. Rangkuman Materi	36
BAB 5 PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM PSDM ...	41
A. Pendahuluan	41
B. Teori Dasar Pengambilan Keputusan	42
C. Implementasi Teori Dasar Pengambilan Keputusan Dalam PSDM	45
D. Pembuatan Kebijakan Dalam PSDM	52
E. Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam PSDM	54
F. Rangkuman Materi	56
BAB 6 PENGINTEGRASIAN PERENCANAAN SDM DENGAN PERENCANAAN BISNIS	61
A. Pengintegrasian Strategi MSDM Dengan Renstra	61
B. Pengintegrasian RENOP Dengan PSDM	63
C. Pengintegrasian Kegiatan Bisnis Berdasarkan Anggaran Bisnis	65
D. Penetapan Kualifikasi SDM Dalam PSDM	66
E. Rangkuman Materi	68
BAB 7 SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA	71
A. Konsep Sistem	71
B. Sistem Informasi Manajemen	73
C. Pengelolaan Sistem Informasi SDM	76
D. Rangkuman Materi	79
BAB 8 PENERAPAN PERENCANAAN SDM PADA PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL	83
A. Pengenalan Perusahaan Digital	83
B. Perubahan Paradigma SDM di Era Digital	86
C. Integrasi Teknologi Dalam Perencanaan SDM	89

D. Tantangan Integrasi Teknologi	
Dalam Perencanaan SDM.....	91
E. Rangkuman Materi.....	93
PROFIL PENULIS.....	97



PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Kemampuan perusahaan atau institusi untuk mengelola dan mengoptimalkan potensi manusia yang dimilikinya akan menjadi pembeda yang signifikan dalam mencapai tujuan bisnis atau organisasional. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang konsep, prinsip, dan metode dalam perencanaan SDM menjadi esensial bagi para calon profesional dan pemimpin masa depan.

Perencanaan SDM bukan lagi sekadar langkah rutin dalam manajemen, melainkan telah menjelma menjadi suatu strategi vital yang mempengaruhi daya saing suatu entitas. Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta memenuhi tuntutan pasar tidak dapat dipisahkan dari bagaimana SDM direncanakan, dikembangkan, dan dikelola dengan baik. Dalam konteks yang terus berubah dan kompleks ini, mahasiswa dan calon-calon pemimpin perlu dibekali dengan pengetahuan yang



LINGKUNGAN BISNIS ABAD XXI PERSIAPAN SDM UNTUK ANTISIPASI PREDIKSI PERUBAHAN

A. PREDIKSI KARAKTERISTIK UMUM LINGKUNGAN BISNIS ABAD XXI

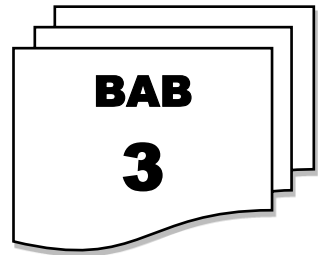
Abad ke-21 telah menyaksikan transformasi besar dalam lingkungan bisnis global, di mana faktor-faktor seperti teknologi, perubahan sosial, dan dinamika ekonomi telah memberikan dampak signifikan pada karakteristik umum lingkungan bisnis. Beberapa prediksi mengenai karakteristik ini telah muncul, memberikan pandangan tentang bagaimana bisnis akan beroperasi dan beradaptasi dalam dekade-dekade mendatang.

1. Teknologi sebagai Pemacu Utama

Teknologi informasi dan komunikasi akan terus menjadi pemacu utama dalam lingkungan bisnis abad ke-21. Inovasi seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan analitika data akan mengubah cara bisnis beroperasi, memungkinkan otomatisasi, personalisasi, dan pengambilan

REFERENSI

- Amabile, T. M. (1998). *How to Kill Creativity*. Harvard Business Review, 76(5), 76-87.
- Anderson, R., & Moore, T. (2006). *The economics of information security*. Science, 314(5799), 610-613.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). *The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice*. International Journal of Management Reviews, 12(1), 85-105.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business Review Press.
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.
- Kapoor, K. (Ed.). (2020). *Business Environment in the 21st Century*. Springer.
- Levitt, T. (1983). *The globalization of markets*. Harvard Business Review, 61(3), 92-102.
- The Boston Consulting Group (BCG). (2019). *Globalization in Transition: The Future of Trade and Value Chains*.
- Turban, E., Leidner, D., McLean, E., & Wetherbe, J. (2005). *Information Technology for Management: Transforming Organizations in the Digital Economy*. Wiley.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.



PERENCANAAN SDM

A. DEFINISI DAN RUANG LINGKUP PERENCANAAN SDM

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengantisipasi, dan memenuhi kebutuhan organisasi terkait tenaga kerja dengan tepat waktu dan efektif. Ini melibatkan proses analisis yang komprehensif untuk mengidentifikasi berapa banyak karyawan yang dibutuhkan, jenis keterampilan yang diperlukan, dan bagaimana cara mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Ruang lingkup perencanaan SDM mencakup berbagai aspek, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan karyawan.

Selanjutnya perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) juga dapat diartikan sebagai suatu pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan organisasi terhadap karyawan dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut Leon C. Megginson, perencanaan SDM melibatkan pemisahan rencana tentang jumlah dan jenis

REFERENSI

- Azmy, A. (2022). Pelatihan Perencanaan Karir Dan Suksesi Bagi Dunia Bisnis Bersama SDM Cendekia. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Berman, E. M. (2012). *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems*. SAGE Publications. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/0210cover.aspx>
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). *Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions*. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
- Holland, J. P. (2000). *Human Resource Management: An International Perspective*. Thomson Learning.
- Huselid, M. A. (1995). *The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance*. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Meggison, L. C. (1977). *Human Resource Planning: A Key to Improved Effectiveness*. *Personnel Administrator*, 22(8), 43-46.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1991). *Personnel/Human Resources Management: A Diagnostic Approach*. Irwin.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1991). *Personnel/Human Resources Management: A Diagnostic Approach*. Irwin.
- Nawawi, H.H. (2015). Perencanaan SDM: untuk Organisasi Profit yang Kompetitif.

- Saputra, R.T., Ratnasari, S.L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL TRIAS POLITIKA*.
- Septian, M.R., Mustakim, S., &, M. (2022). PERENCANAAN SDM DAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUP SEKRETARIAT DAERAH. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*.
- Wright, P. M., & Sherman, W. S. (1999). *Understanding the Strategic Role of HR: A Comparative Perspective*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 17, 251-307.
- Wright, P. M., & Sherman, W. S. (1999). *Understanding the Strategic Role of HR: A Comparative Perspective*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 17, 251-307



KEGIATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. ANALISIS KEBUTUHAN SDM

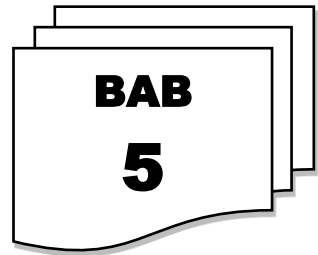
Menurut Cascio, W. F. (2018). Analisis kebutuhan SDM merupakan proses yang mendasar dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan identifikasi dan evaluasi terhadap kebutuhan karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Proses ini melibatkan pemahaman mendalam terkait posisi-posisi yang harus diisi, keterampilan yang diperlukan, serta jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan. Analisis kebutuhan SDM membantu organisasi untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang ada dan akan direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan strategi organisasi. Proses ini melibatkan interaksi antara berbagai pihak dalam organisasi, termasuk manajer, tim HR, dan karyawan yang berhubungan dengan posisi tersebut.

REFERENSI

- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2016). *Compensation*. McGraw-Hill Education
- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2017). *Human Resource Management*. Cengage Learning
- Masulah, R.S., & Agustina, T.S. (2021). Analisa Kebutuhan Pengembangan SDM Volunteer Tourist dengan Program Pemberdayaan Masyarakat Daerah. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*.
- Nurjannah, N. (2018). Analisa Kebutuhan Sebagai Konsep Dasar dalam Pengembangan Kurikulum Bahasa Arab di MAN Curup. *Arabiyatuna: Jurnal Bahasa Arab*.
- Harini, S. (2019). Analisa kebutuhan diklat sebagai salah satu sistem pendukung keputusan dalam menyusun program pelatihan di Bapelkes Yogyakarta.
- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. (2015). *Human Resource Selection*. Cengage Learning.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2014). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.

- Bariqi, M.D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Marlena, Wiwik and Taufik Bustami. "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan." (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (2021): n. pag.
- Oktaviani, S. (2015). Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Karier Dengan Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2017). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*.
- Adiyani, R., Widodo, Z.D., & Widodo, R.M. (2021). Peran knowledge sharing enablers terhadap kinerja karyawan industri kreatif berbasis cetak saring manual.
- Sa'Bania, S.K. (2015). Analisis Pengembangan Spiritualitas untuk Peningkatan Kinerja Karyawan Muhammadiyah Pakem Sleman.
- Subkhan, M., & Nur, F.A. (2022). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Vendor Sablon Crownic Apparel Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*.

- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*.
- Sanjaya, A. (2022). Analisis kesejahteraan karyawan. *Jurnal manajemen*.
- Elsada, C. (2022). Pengaruh Spiritualitas Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Perilaku Menyimpang Ditempat Kerja Sebagai Pemoderasi. *AKSIOMA: Jurnal Manajemen*.
- Dewi, I.I. (2021). Perencanaan Pajak Atas Biaya Kesejahteraan Karyawan sebagai Upaya Optimalisasi Kewajiban Perpajakan pada PT. Domas Perkasa.
- Damis, F., Sari Putri D, A.K., & Pratiwi, N. (2022). Peran Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Surya Eden Utama Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206–235. <https://doi.org/10.1108/eb022874>
- Deutsch, M. (1973). *The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes*. Yale University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.



PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM PSDM

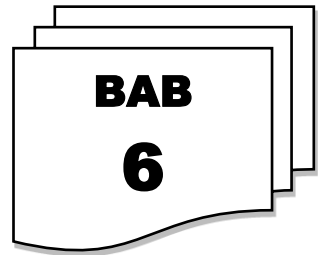
A. PENDAHULUAN

Pengambilan keputusan adalah aspek yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) karena berdampak langsung pada perkembangan dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi keberhasilan organisasi. Keputusan dalam hal rekrutmen, pelatihan, promosi, dan pengembangan karyawan harus didasarkan pada data yang akurat dan analisis yang cermat. Para manajer SDM perlu mempertimbangkan kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan, serta potensi dan kompetensi karyawan yang ada. Hal ini memerlukan kemampuan untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam keterampilan, merencanakan pelatihan yang sesuai, dan mengukur dampaknya terhadap produktivitas dan inovasi. Pengambilan keputusan yang baik juga mengaitkan karyawan dengan tujuan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, dan mempromosikan keadilan dalam

REFERENSI

- Afriany, A.N., Suhartini, Y., Ardiyanto, F., Basri, A.I., & Ningrum, N.R. (2019). Pelatihan dan Pembinaan Penerapan Ilmu Manajemen Keuangan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pemasaran dalam Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kecamatan Klaten Selatan.
- Aldi, B.S., Cahyono, M.K., Patria, A.W., & Wahjono, S.I. (2019). Pengukuran Tingkat Efektifitas Otomatisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Diterapkan Di Lembaga Perguruan Tinggi.
- Aldi, B.S., Cahyono, M.K., Patria, A.W., & Wahjono, S.I. (2019). Pengukuran Tingkat Efektifitas Otomatisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Diterapkan Di Lembaga Perguruan Tinggi.
- Baharuddin (2020). Strategi Pengambilan Keputusan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*.
- Baharuddin (2020). Strategi Pengambilan Keputusan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave.
- ButarButar, B., Hijjah, D.N., Hariyanto, M., & Atmojo, W.T. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan

- Menggunakan Metode Weighted Product (WP) Pada PT. Quantex Tangerang.
- Capuzzi, D., & Stauffer, M. D. (2015). *Counseling and Psychotherapy: Theories and Interventions*. American Counseling Association.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation* (4th ed.). Wadsworth Publishing
- Imaddudin (2023). *Komunikasi Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Fave Hotel Braga Bandung*. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*.
- Iskandar, T. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia universitas islam negeri sumatera utara*. *Pendalas: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengabdian Masyarakat*.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263-292. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Pasaribu, S.R., & Radikun, T.B. (2021). Penerapan Teori Perilaku Terencana dalam Pengambilan Keputusan Etis. *Psychocentrum Review*.



PENGINTEGRASIAN PERENCANAAN SDM DENGAN PERENCANAAN BISNIS

A. PENGINTEGRASIAN STRATEGI MSDM DENGAN RENSTRA

RENSTRA bisnis merupakan suatu rencana strategis yang dibuat oleh suatu organisasi bisnis untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. RENSTRA bisnis biasanya mencakup visi, misi, nilai-nilai, serta tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi bisnis dalam jangka waktu tertentu. RENSTRA bisnis juga dapat mencakup strategi pemasaran, strategi operasional, strategi keuangan, dan strategi sumber daya manusia yang akan dilakukan oleh organisasi bisnis untuk mencapai tujuannya. RENSTRA bisnis dapat dibuat dengan menggunakan berbagai metode, seperti metode Ward dan Peppard yang menerapkan Value Chain dan analisis SWO. (Susanto, 2019)

Pengintegrasian strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan Rencana Strategis (RENSTRA) adalah langkah kunci dalam mencapai keselarasan antara pengelolaan SDM dan tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini melibatkan penyelarasan

REFERENSI

- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Evans, J. R., & Lindsay, W. M. (2017). *Managing for Quality and Performance Excellence*. Cengage Learning.
- Horngren, C. T., Sundem, G. L., Schatzberg, J. O., & Burgstahler, D. (2017). *Introduction to Management Accounting*. Pearson.
- Kasman, P.S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2015). *Marketing Management*. Pearson.
- Mello, J. A. (2020). *Strategic Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Needles, B., Powers, M., & Crosson, S. (2017). *Principles of Accounting*. Cengage Learning.
- Noreen, E., Brewer, P., & Garrison, R. (2019). *Managerial Accounting for Managers*. McGraw-Hill Education.
- Rahardja, U. (2022). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Sistem Pengembangan Fundamental Agile. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*.
- Susanto, I.G., & Wijaya, A.F. (2019). Renstra SI atau TI Unit Bisnis (Branch IT Services) Menggunakan Metode Ward and Peppard (Studi Kasus: PT. XYZ). *Jurnal SITECH: Sistem Informasi dan Teknologi*.



SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

A. KONSEP SISTEM

Sistem adalah suatu kumpulan elemen yang saling berhubungan dan berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan atau fungsi tertentu. Dalam konteks yang lebih luas, sistem dapat merujuk pada berbagai jenis entitas atau konsep, seperti sistem komputer, sistem manajemen, sistem biologi, atau bahkan sistem ekonomi. Dalam semua kasus, sistem terdiri dari komponen-komponen yang bekerja bersama-sama untuk mencapai hasil yang diinginkan, dan seringkali memiliki batas yang jelas yang memisahkan sistem tersebut dari lingkungannya. Pengertian sistem ini sering digunakan dalam berbagai bidang ilmu, termasuk ilmu komputer, manajemen, dan ilmu sosial. (Bertalanffy, 1968; Senge, 2006)

REFERENSI

- Bertalanffy, L. V. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.
- Fitria, N. Peranan Sistem Informasi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan suatu Lembaga atau Organisasi.
- Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2019). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. Sage Publications.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson.
- Maulani, J. (2021). Rencana strategi (renstra) teknologi sistem informasi dengan penerapan metode ward and peppard pada universitas islam Kalimantan mab.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Currency.
- Strohmeier, S., & Piazza, F. (2015). *Digital HR: A Critical Management Approach to the Digitalization of Organizations*. Springer
- Utami, R.S., Alda, A., & Tanjung, F.F. (2020). Analisis Sistem Informasi Manajemen Organisasi Berbasis Komputer Sebagai Pengambilan Keputusan Perusahaan Dan Organisasi. JURNAL WIDYA.



PENERAPAN PERENCANAAN SDM PADA PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

A. PENGENALAN PERUSAHAAN DIGITAL

Perusahaan digital adalah organisasi yang secara krusial mengandalkan teknologi digital sebagai bagian integral dari operasinya. Ruang lingkup perusahaan digital mencakup beragam industri, termasuk *e-commerce*, teknologi finansial (*fintech*), media sosial, layanan cloud, dan banyak lagi. Perusahaan digital memiliki ciri khas dalam mengumpulkan, mengelola, dan memanfaatkan data digital serta teknologi canggih untuk mendukung operasional dan pertumbuhan bisnisnya. Hal ini juga mencakup transformasi digital yang menciptakan perubahan budaya dan organisasi yang mendasar dalam upaya untuk memanfaatkan potensi teknologi. (Westerman, 2007)

Ruang lingkup perusahaan digital juga mencakup aspek-aspek seperti strategi pemasaran digital, pengembangan produk berbasis teknologi, manajemen pengalaman pelanggan, dan analisis data yang mendalam untuk mendukung pengambilan

REFERENSI

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management*. Pearson.
- Davenport, T. H., & Harris, J. (2007). *Competing on Analytics: The New Science of Winning*. Harvard Business Press.)
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). *An Evidence-Based Review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management*.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education
- Rachmawati, D., Khasanah, U., Benned, M., & Susanto, Y. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Rahardja, U. (2022). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Sistem Pengembangan Fundamental Agile. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*.
- Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: How HR analytics avoids being a management fad. *Organizational Dynamics*, 44(3), 236-242.)
- Ridho, A., & Watora, S.A. (2020). STRATEGI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENUNJANG PENERAPAN E-GOVERNMENT DI INDONESIA.
- Rusiyati, S., Mulyadi, H., Elyana, I., Givan, B., Hidayah, A.I., & Fauzi, S. (2023). Pelatihan pengelolaan sdm di era digital pada

koperasi serba usaha komunitas warga bojong gede (ksu kowage). Jurnal AbdiMas Nusa Mandiri.

Sirojuddin, A., Amirullah, K., Rofiq, M.H., & Kartiko, A. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Pacet Mojokerto. ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal.

Subroto, D.E., Supriandi, Wirawan, R., & Rukmana, A.Y. (2023). Implementasi Teknologi dalam Pembelajaran di Era Digital: Tantangan dan Peluang bagi Dunia Pendidikan di Indonesia. Jurnal Pendidikan West Science.

Suhariyanto, D. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM. SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat.

Trohmeier, S., Piazza, F., & Giuliani, F. (2017). *The Potential of Big Data and Analytics in Crisis Management: A Systematic Literature Review. Journal of Contingencies and Crisis Management*, 25(1), 1-13.)

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.

PROFIL PENULIS

Dr. Eddy H.H. Panjaitan, S.H., S.E., M.M., CSBA.



Ketertarikan penulis terhadap Ilmu Ekonomi dimulai pada tahun 2014 silam. Dengan latar belakang Sarjana Hukum lulus tahun 1996, penulis melanjutkan memilih untuk melanjutkan masuk ke STIE Jakarta Tambun S1 Manajemen lulus tahun 2018, dan melanjutkan ke Universitas Mitra Bangsa (UMIBA) S2 lulus tahun 2018 Magister Manajemen, serta melanjutkan lagi Study Doctor Ilmu Ekonomi Universitas Trisakti Jakarta lulus tahun 2022. Penulis memiliki kepakaran di bidang Analisis Stratejik Bisnis dan Stratejik Manajemen. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen professional di Universitas Mitra Bangsa (UMIBA), penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal Perguruan Tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi Bangsa dan Negara yang sangat tercinta ini. Atas dedikasi dan kerja keras dalam menulis buku.

Dewi Listiorini, S.E., M.M.



Penulis lahir pada tanggal 29 Mei 1980 di Kalimantan Tengah. Minat Penulis lahir sejak menjadi seorang dosen di salah satu perguruan tinggi swasta di wilayah Jakarta Selatan sejak tahun 2020. Serta di dukung dengan pendidikan formal yang telah di lalui penulis sejak menyelesaikan Sarjana di STIE IPWIJA pada bidang Ekonomi tahun 2017 dan melanjutkan ke program pascasarjana di bidang Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI dan diselesaikan tahun 2020. Salah satu karya buku yang pernah di terbitkan penulis bersama dengan dosen lain adalah "Dinamika Perilaku Individu di Organisasi," yang menjadi garapan bersama dengan salah satu dosen professor terbitan tahun 2023. Penulis juga aktif sebagai pembicara di berbagai acara pengabdian dan mengajar kelas-kelas kreatif public speaking selain kelas-kelas manajemen di berbagai media. Sangat besar harapan penulis kedepannya akan terus berkarya dan berkembang serta mampu mengadaptasi tulisan-tulisan menjadi sebuah karya yang dapat bermanfaat bagi bangsa dan Negara dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Buku Ajar

Perencanaan SDM

Buku ini membawa pembaca ke dalam era bisnis digital yang penuh dengan dinamika dan tantangan. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) bukan lagi sekadar pengelolaan personalia, melainkan menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan di era digital ini. Penulis membahas bagaimana peran tradisional SDM telah berubah secara signifikan seiring dengan munculnya teknologi dan digitalisasi yang merajalela. Pembaca akan diajak untuk memahami berbagai konsep dan strategi perencanaan SDM yang relevan dalam konteks bisnis digital, termasuk rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis data, pelatihan dan pengembangan yang terpersonalisasi, serta manajemen kinerja yang berfokus pada hasil.

Buku ini juga menggali lebih dalam tentang integrasi teknologi dalam perencanaan SDM, menguraikan bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan sistem manajemen sumber daya manusia (HRMS) dan analisis data untuk mengambil keputusan yang lebih cerdas dan responsif terhadap perubahan pasar yang cepat.

Pentingnya pemahaman tentang konsep *HR analytics*, manfaatnya, dan cara mengimplementasikannya dalam strategi perencanaan SDM juga menjadi sorotan dalam buku ini. Penulis mengilustrasikan bagaimana perusahaan dapat menggunakan data SDM untuk meramalkan tren, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan dinamis. Dengan membaca buku ini, pembaca akan siap menghadapi tantangan dan peluang di dunia bisnis yang semakin terhubung dan terdigitalisasi dengan baik, serta mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan perusahaan di era digital yang penuh inovasi ini.



Penerbit
widina
www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-459-904-6



9

786234

599046