



Perencanaan & Pengembangan

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tim Penulis:

Anton Nurcahyo, Yoseph Darius Purnama Rangga, Mukhtadi,
Munajat, Mulyadi, Ipah Masripah, Abdul Mutolib, Heni Ardianto,
Amrin Mulia Utama, Fifian Permata Sari, Desi Asmaret, Acai Sudirman.



Perencanaan & Pengembangan
MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA



Tim Penulis:

**Anton Nurcahyo, Yoseph Darius Purnama Rangga, Mukhtadi,
Munajat, Mulyadi, Ipah Masripah, Abdul Mutolib, Heni Ardianto,
Amrin Mulia Utama, Fifian Permata Sari, Desi Asmaret, Acai Sudirman.**

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tim Penulis:

Anton Nurcahyo, Yoseph Darius Purnama Rangga, Mukhtadi, Munajat, Mulyadi,
Ipah Masripah, Abdul Mutolib, Heni Ardianto, Amrin Mulia Utama,
Fifian Permata Sari, Desi Asmaret, Acai Sudirman.

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Dr. Drs. Mukhtadi, M.M

ISBN:

978-623-459-098-2

Cetakan Pertama:

Juni, 2022

Hak Cipta 2022, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2022

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

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

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

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

PRAKATA

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain rasa syukur, karena berkat rahmat dan karuniaNya buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia ini telah dapat di terbitkan untuk dapat dikonsumsi oleh khalayak banyak. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya *Human Resource* (HR). Bagian *Human Resource* itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Manajer sumber daya manusia merupakan bagian posisi di perusahaan yang melibatkan fungsi yang sama dengan manajemen sumber daya manusia, seperti menangani pelatihan dan orientasi, kebijakan dan prosedur, dan operasi.

Dalam menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Tak hanya itu dalam menjalankan suatu kegiatan di perusahaan yang juga perlu diperhatikan. Salah satunya adalah bagaimana memanajemen sumber daya manusia (SDM) tersebut agar kegiatan yang akan dijalankan berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Divisi HR merupakan divisi yang mengelola manajemen SDM ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, saran hukum, serta pengawasan dan manajemen talenta. Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan. Tak hanya itu, divisi ini juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan

perusahaan dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Dan juga memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang baik dan solid dan memahami pemberdayaan karyawan. Tim manajemen sumber daya manusia dapat membantu memutuskan mengenai posisi kepemimpinan. Manajer SDM dan tim mereka merupakan bagian integral dari tugas departemen dan struktur perusahaan. Para profesional ini menulis deskripsi pekerjaan, memiliki pengetahuan tentang struktur gaji dan mendokumentasikan tindakan dan aktivitas karyawan untuk kepentingan-kepentingan perusahaan.

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

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

Juni, 2022

Tim Penulis

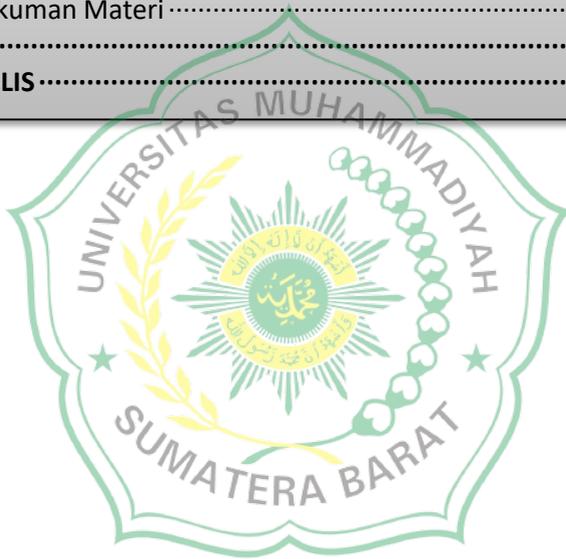
DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PERSPEKTIF DAN KONSEP MANAJEMEN	
SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	3
C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	3
D. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	4
E. Lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
F. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi	14
G. Organisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
H. Pendekatan-Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
I. Rangkuman Materi	23
BAB 2 PERENCANAAN DAN FUNGSI MANAJEMEN	
SUMBER DAYA MANUSIA	27
A. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia	28
B. Tujuan Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia	29
C. Manfaat Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	31
D. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	34
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia	35
F. Dimensi dan Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia	38
G. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia	38
H. Rangkuman Materi	40
BAB 3 PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN MANAJEMEN SDM	43
A. Latar Belakang	44
B. Tujuan Pengembangan	52
C. Rangkuman Materi	54
BAB 4 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI KERJA	57
A. Pendahuluan.....	58
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	59

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	60
D. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	62
E. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	64
F. Organisasi	68
G. Tantangan Organisasi	69
H. Fungsi MSDM dalam Sebuah Organisasi	70
I. Peran MSDM dalam Organisasi	72
J. Rangkuman Materi	76
BAB 5 SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN.....	79
A. Pendahuluan.....	80
B. Seleksi (<i>Selection</i>)	80
C. Rekrutmen Karyawan	87
D. Teknik Rekrutmen.....	89
E. Metode Perekrutmen.....	91
F. Alternatif Pengganti Rekrutmen.....	91
G. Rangkuman Materi	93
BAB 6 DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA	97
A. Pendahuluan.....	98
B. Pembahasan Materi	99
C. Disiplin	102
D. Pengertian Disiplin dan Kedisiplinan Kerja	102
E. Tujuan Kedisiplinan Kerja	105
F. Motivasi Kerja	107
G. Jenis-Jenis Motivasi	110
H. Berbagai Teori Motivasi	111
I. Tujuan Kedisiplinan Kerja	114
J. Indikator Kedisiplinan Kerja.....	115
K. Usaha Menegakan Kedisiplinan Kerja	116
L. Rangkuman Materi	116
BAB 7 PRODUKTIVITAS KERJA	119
A. Pendahuluan.....	120
B. Produktivitas Kerja.....	122
C. Motivasi dan Produktivitas Kerja.....	124
D. Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja.....	125
E. Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja	126

F. Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Kerja	128
G. Usia Karyawan dan Produktivitas Kerja	129
H. Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja	131
I. Kompensasi dan Produktivitas Kerja	133
J. Kajian Empiris Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..	134
K. Rangkuman Materi	137
BAB 8 KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA.....	145
A. Pendahuluan.....	146
B. Kompensasi.....	146
C. Kepuasan Kerja	155
D. Keterkaitan Kompensasi dan Kepuasan Kerja	161
E. Rangkuman Materi	162
BAB 9 ETIKA DAN PROFESIONALISME KERJA	165
A. Pengertian Etika.....	166
B. Etika Profesi.....	167
C. Pengertian Profesionalisme.....	171
D. Peranan Etika dalam Membentuk Sikap Profesionalisme.....	174
E. Rangkuman Materi	178
BAB 10 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KETENAGAKERJAAN.....	183
A. Pendahuluan.....	184
B. Perencanaan SDM	186
C. Pelaksanaan Rekrutmen SDM	188
D. Kompensasi dan Tunjangan Karyawan	189
E. Tantangan-Tantangan Baru di Lingkungan Kerja yang Terus Berubah	191
F. Pendidikan & Pelatihan	193
G. Rangkuman Materi	194
BAB 11 MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	201
A. Pendahuluan.....	202
B. Definisi Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang.....	203
C. Hak dan Kebutuhan Dasar Serta Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja atau Buruh.....	205

D. Pengertian dan Urgensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Perusahaan dan Pekerja	207
E. Sistem Manajemen K3 dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996 di Lokasi Kerja	209
F. Rangkuman Materi	213
BAB 12 MSDM PADA PERUSAHAAN BERBASIS DIGITAL	217
A. Pendahuluan	218
B. Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM	221
C. Rintangan dalam Perencanaan SDM	225
D. Pengembangan SDM dan Digitalisasi <i>Human Resources</i>	235
E. Rangkuman Materi	236
GLOSARIUM	241
PROFIL PENULIS	249





PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 1: PERSPEKTIF DAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 1

PERSPEKTIF DAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Selain itu dalam bab ini akan membahas fungsi-fungsi manajerial dan fungsi-fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Dalam bab ini juga akan kita pelajari tentang peranan-peranan penting Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

Setelah melakukan pengkajian bab ini secara menyeluruh, diharapkan para pembaca mampu:

1. Mengetahui pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi
2. Mengetahui Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Mendeskripsikan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
4. Mengidentifikasi Lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia
5. Menjelaskan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia
6. Menjelaskan organisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
7. Mengidentifikasi pendekatan-pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Willson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2007. *Manajemen Sumber Dyaa Manusia Perusahaan”* Remaja Rosdakarya Bandung.
- Sunyoto Danang, 2012. *Teori, Kuisioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia(Praktik dan Penelitian)*. CAPS(Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Umar Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.





PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 2: PERENCANAAN DAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Yoseph Darius Purnama Rangga, S.E., M.M

Universitas Nusa Nipa Indonesia

BAB 2

PERENCANAAN DAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENGERTIAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dari lingkungan kepada organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Dengan demikian, keberhasilan perencanaan sumber daya manusia akan ditentukan oleh ketepatan pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan dan memprediksi kebutuhan dimasa depan sesuai dengan dinamika pertumbuhan dan perkembangan bisnis perusahaan (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011: 44).

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya - sumber daya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sdm dimasa mendatang. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu, sehingga dapat membantu bagian SDM dalam perencanaan

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi. Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press
- Handoko, H. T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, Jakfar. 2004. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Maulidyah Amalina Rizqi, 2020. *HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT Praktik Singkat Divisi Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Deepublish
- Mondy & Noe. 2013. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwatno, & Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.



PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 3: PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN MANAJEMEN SDM

Dr. Drs. Mukhtadi, M.M

UNHAN (Universitas Pertahanan)

BAB 3

PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN MANAJEMEN SDM

A. LATAR BELAKANG

Pengembangan SDM (*SDM Development*) dan Pemberdayaan SDM (*SDM Empowerment*) adalah keniscayaan dalam manajemen sumber daya manusia. Saat ini sudah menjadi program dan atau kegiatan yang populer dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, namun demikian pemahaman para pemangku kepentingan (*stakeholders*) terhadap konsep dan teori yang mendasarinya masih perlu ditingkatkan. Pengembangan dan pemberdayaan merupakan upaya yang dilakukan untuk melakukan perubahan SDM menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tulisan ini bertujuan memberikan dasar pemahaman tentang konsep dan teori pengembangan dan pemberdayaan SDM. Yang mencakup latar belakang munculnya upaya pengembangan dan pemberdayaan SDM.

Untuk memudahkan memahami tulisan ini, akan dikupas terlebih dulu pengertian; Pengembangan, Pemberdayaan, Manajemen dan SDM (Sumber Daya Manusia) agar ada keterkaitannya antara satu dengan yang lainnya, sebagai pondasi membahas pengertian secara utuh.

a. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral SDM sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Untuk itu SDM yang

DAFTAR PUSTAKA

- Appley, A. Lawrence dan Lee, Oey Liang. (2010). Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Carver dan Clatter Back (1995): Dra.Risyanti Riza, Drs.H.Roesmidi,MM 2006. Pemberdayaan Masyarakat Sumedang: Shardlow.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat : PT INDEKS
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain, 2010. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fayol, Henry. 2010. Manajemen Public Relations. Jakarta: PT Elex Media.
- Gilley, Jerry W. & Steven A. Eggland. 2008. Principles of Human Resource Development. Amsterdam: Addison-Wesley Publishing Company University Association, Inc.
- Ginandjar Kartasasmitha, Pembangunan Untuk Rakyat: Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan, (Jakarta: PT Pusaka Cisendo,1996), hlm 145.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen. Edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Ricky W. 2012. Manajemen. Alih Bahasa: Gina Gania, M.B.A. Jakarta: Erlangga
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Isbandi Rukminto Adi, Intervensi Komunitas Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat, (Jakarta: PT Grafindo Persada,2008).
- Mathis dan Jackson, 2003. Human Resource Management. Cetakan Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Moses N. Kiggundu. Managing Organization in Developing Country : An Operation and Strategies Approach. Kumarian Press ,Inc, 1989

- Mutiara S. Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21), Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama 1997
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. 1993. Competence At Work : Models For Superior Performance. New York : John Wiley & Sons, Inc
- Stevens, Michael J & Michael A, Champion. 1994. Journal of Management. The Knowledge, Skill, and Ability Requirements for Teamwork: Implications for Human Resource Management. 20 (2): 503 530
- Stoner Jammer A.F and A. Sindoro. 1996. Manajemen. Jakarta : Prenhallindo.
- Taylor. Frederick Winslow, "The Principles of Scientific Management", New York: Cosimo, 2006.
- William R Tracey. 1984. Managing Training and Development System. USA: AMACOM.
- Zubaedi, Wacana Pembangun Alternatif: Ragam Prespektif Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat, (Jakarta: Ar Ruzz Media,2007), hlm 42.





PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 4: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI KERJA

Dr. Munajat, S.P., M.Si

Program Pascasarjana Universitas Baturaja

BAB 4

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI KERJA

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, terlebih dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin sengit seperti sekarang ini dimana industri bersaing bukan hanya dengan sesama perusahaan sejenis namun juga bersaing di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Sementara keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu hal sangat penting dalam organisasi atau perusahaan dalam kondisi persaingan saat ini. Tanpa MSDM yang berjalan baik, maka Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya tidak akan mampu menjalankan tugas dengan baik. Juga tanpa adanya manajemen sumber daya manusia, maka dalam suatu organisasi akan tercipta lingkungan kerja yang tidak sehat dan menimbulkan kesenjangan antar karyawan, sehingga berimbas pada jalannya perusahaan atau organisasi. Begitu juga sebaliknya dimana manusia sebagai sentral yakni merupakan faktor penggerak utama dari organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan kesuksesan dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Sesungguhnya Banyak faktor yang saling berkaitan yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia sebagai suatu subsistem dari organisasi. Faktor-faktor itu menjadi bagian lingkungan eksternal maupun lingkungan internal suatu organisasi. Sejumlah faktor

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Cascio, W.F. 1995. *Managing Human Resource*. International Edition. McGraw Hill Inc
- Fauzi, A. (2022). *Tantangan MSDM Indonesia*. Raja Manajemen com. <https://www.rajamanajemen.com/11-tantangan-manajemen-sumber-daya-manusia-msdm/>
- Iswanto, Y. 2009. *Suatu Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka. Jakarta
- Jasmi (2021). *Fungsi manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. HR. Manajemen. 05 Mei 2021. <https://www.gubisa.com/article/fungsi-msdm-dalam-organisasi#showContent>
- Mahapatro, B. B. 2010, *Human Resource management*. New Age International (P) Ltd. Publishers. New Delhi
- Noe, R.A. Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. dan Wright, P.M. 2010. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 3rd Edition. McGraw-Hill Companies, Inc. Boston.
- Noe, R.A. John R., Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2016. *Fundamentals of Human Resource Management—Sixth Edition*. McGraw-Hill Education. New York
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offest. Yogyakarta.
- Siagian. P.S. 2007. *Manajmen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Suhariyanto, T.T. Leuveano, R. A. C dan Suhariyanto. 2020. *Analisis Manajemen Organisasi dan Sumberdaya Manusia (Studi Kasus Pada Industri Velg Mobil)*. Jurnal OPSI Vol. 13 No. 1 Juni 2020
- Syamsurizal. 2016. *Peran Manajmen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta Edisi : 49, Juli 2016
- Umar. H. 2003. *Strategic Management in Action*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta



PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAB 5: SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN

Mulyadi, S.E., M.M

Universitas Ibnu Sina

BAB 5

SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Istilah organisasi berasal dari bahasa Yunani “*organon*” dan bahasa latin “*organum*” yang berarti alat, bagian, anggota atau badan. Fungsi pengorganisasian (*organizing*= pembagian kerja) sangat erat hubungannya dengan fungsi perencanaan. Kegiatan ini harus terlebih dahulu dilakukan perencanaan. Pengorganisasian adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam organisasi. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen, serta penentuan hubungan-hubungan. *Organizing* berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa sehingga hubungan satu sama lain terikat dengan hubungan terhadap keseluruhan. Hasil dari pengorganisasian adalah organisasi. Pengorganisasian diproses oleh organisator (manajer). Jika pengorganisasian ditentukan dengan baik, organisasi pun akan baik dan tujuan pun relatif mudah dicapai. (R. Supomo, 2019, P. 42)

B. SELEKSI (*SELECTION*)

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang, dkk, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management*. (9th Ed.) New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Edison Emron, et.al, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Alfabeta: Bandung
- Edy Sutriyono, (2011), *Managemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Fathoni Abdurrahman, (2014), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu, (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, CV Masagung, Jakarta.
- Kasmir, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan pertama, Rajawali Pers. Jakarta.
- Kaswan, (2016), *Pengembangan Manajemen: Mempersiapkan dan Mengembangkan Calon dan Manajer yang Efektif*, Alfabeta: Bandung.
- Komang Mujiati, (2012), *Managemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mahriani Elida, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, Antasari Pers: Banjarmasin
- Malayu S.P Hasibuan (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Richard L, Daft, (2002), *Manajemen*, Edisi Kelima (alih bahasa Emil salim dkk), Erlangga, Jakarta.
- Silaen Ruth Novia dkk (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*, Widina Media Utama: Bandung

- Sondang P Siagian. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi1, Cet. 14. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supomo R, (2019), *Pengantar Manajemen*, Yrama Widya, Bandung.
- Syarief Faroman, dkk (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, Widina Media Utama: Bandung
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*, CV.Alfabeta, Bandung.





PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAB 6: DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA

Ipah Masripah, S.E., M.M

Akademi Sekretaris dan Manajemen (ASM) Lepisi

BAB 6

DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA

A. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cara perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen perusahaan. Sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, agar pencapaian dapat terlaksana sesuai sasaran, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang perusahaan, perlu ada strategi pengembangan yang matang, agar SDM yang dimiliki perusahaan terpakai sesuai kebutuhan.

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur dalam perusahaan dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak perusahaan dalam mewujudkan eksistensi perusahaan.

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. Kehidupan organisasi yang sudah 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. Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya,

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi., Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian, Penerbit: Unimal Press, 2016
- Farida, Umi. Hartono, Sri, Manajemen Sumber Daya Manusia II, Penerbit: Unmuh Ponorogo Press, 2015
- Marnis, Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Zifatama Publisher, 2008 Iman Wahjono, Sentot, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Nasional, 2015 Masram, Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional, Penerbit: Zifatama, 2017
- Sjafri, Wirman., Alwi, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik, Penerbit: IPDN Press, 2014
- Sutrisno, H. Edy., Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama, Penerbit: Perpustakaan Nasional, 2009





PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAB 7: PRODUKTIVITAS KERJA

BAB 7

PRODUKTIVITAS KERJA

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perkembangan teknologi mendorong efisiensi dalam aktivitas ekonomi. Kemajuan teknologi mendorong perusahaan melakukan inovasi diberbagai sektor agar mampu bertahan dari zaman yang terus berubah. Salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan adalah melalui inovasi yang terus menerus serta optimalisasi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. SDM adalah aset bagi sebuah perusahaan, oleh sebab itu SDM yang berkualitas dan andal akan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi mencerminkan fungsi manajemen perusahaan telah optimal. Kemajuan zaman menuntut perusahaan agar dapat mengelola dan mempertahankan kualitas SDM untuk mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dinamis (Haryo & Waloejo, 2018).

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dari manajemen SDM. Produktivitas kerja karyawan dalam beberapa kasus menjadi indikator dan tolak ukur perusahaan dalam pengelolaan usaha dan bisnis bagi dari aspek kuantitas dan kualitasnya. Seorang karyawan dapat disebut produktif apabila mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan sasaran yang telah ditentukan, memiliki produktivitas tinggi (baik kualitas dan kuantitas), serta berupaya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu (Baiti, Djumali dan Kustiyah, 2020). Tingginya tingkat produktivitas kerja pada sebuah perusahaan akan sangat

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, D. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Baiti, K.N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4(1), 69-87
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dahlan. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Salewangang*, 8(1), 20- 26.
- Dermawan. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Grafika
- Dinantara, M.D. & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkas Citrabuana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (1), 99-107.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Fiernaningsih, N. & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Kribet Baru Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13 (1), 57-64.,
- Fitrianti, D.N. & Prasetio, A.P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2 (3), 204-216.
- Goyal, S., & Singhal, S. (2017). Impact of Work Environment on Employee Satisfaction: an Empirical Study. *OORJA - International Journal of Management & IT*, 15(2), 40–47.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE.
- Haryo, B. D., & Waloeju, H. D. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Metec Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–6.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Knoers, F.J.M. & Haditono, S.R. (1999). Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagian. Cetakan ke-12, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kosasih., Nurjaya., Kahpi, H.S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang. *JUBIS (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 1 (1), 1-10
- Latif, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 19 (1), 56-60.
- Mahendra, A. D., & Woyanti, N. (2014). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)*. Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Mukhtar, A. & Asmawiyah. (2020). Motivasi dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 378-387.
- Munthe, R.G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 265-272.
- Naidah. & Hermansyah. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi-Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 13 (1), 88-104.
- Nason. & Astuti, T.B. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1 (1), 1-23.
- Oertle, K & Trach, J. (2007). Interagency Collaboration: the Importance of Rehabilitation Professionals' Involvement in Transition. *Jurnal of Rehabilitation*, 73(3), 36-44.

- Patmarina, H. & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3 (1), 19-37
- Prayudo, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di Skt Gebog, PT.Djarum Kudus. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1-10.
- Putra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu Kartini Kisaran. *Journal of Science and Social Research*, 1 (2), 153–158.
- Ramadon, S., Pasmawati, Y., & Kusminda, C.H.D.S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12.
- Rodli, A.F. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ecopreneur*, 2(2), 31-35.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sastrohadiwiryono, B. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung PT Refika Aditama.
- Sinaga, S. & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP*, 3 (2), 1-13.
- Sinungan. (2001). *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, CV. Bumi Aksara, Jakarta.

- Subarjo (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV. Granada. *Optimum: Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 5(2), 194-203.
- Sunar. (2012). Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan Gender) terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pt Bank X). *Forum Ilmiah*, 9 (1), 167-177
- Surianta, E. & Pakpahan, P.P. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan. *Jurnal Creative Agung*, 10 (1), 38-62.
- Sutrisno, E. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.
- Suyono, B. & Hermawan, H. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan. *Ekomaks*, 2 (2), 1-15.
- Tanto, D., Dewi, S. M., & Budio, S. P. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hills Malang. *Rekayasa Sipil*, 6(1), 69–82.
- Tumiwa, A., Tawal, B., & Palandeng, I.D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA*, 5(3), 3895-3904.
- Ukkas, I. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecikota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2 (2), 187 -198.
- Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Buiio, S.P. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6 (2), 125-133.



PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAB 8: KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA

Heni Ardianto, S.M

Universitas Gadjah Mada

BAB 8

KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas dua kajian dalam pembelajaran, yaitu terkait dengan kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi sebagai salah satu penyebab tinggi maupun rendahnya kepuasan kerja yang tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja. Materi kompensasi terdiri dari konsep dan tujuan kompensasi, desain dan jenis kompensasi, dan faktor yang mempengaruhi kompensasi. Sedangkan kepuasan kerja akan mempelajari terkait dengan pengertian dan teori kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan pengukuran kepuasan kerja. Sistem kompensasi yang baik adalah kompensasi yang mampu menjamin kepuasan, semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan.

B. KOMPENSASI

a. Konsep Dan Tujuan Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para anggota sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat menjadi solusi efektif dalam rangka mendongkrak dan mengoptimalkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan saat menuntaskan tanggung jawabnya (Masram & Mu'ah, 2015). Kompensasi yang didistribusikan dengan sistematis diharapkan mampu menciptakan kepuasan dan memungkinkan perusahaan maupun organisasi untuk dapat merekrut, mempekerjakan,

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Paramita Rahayu*. Jakarta: Indeks.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations Tenth Edition*. Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.



PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAB 9: ETIKA DAN PROFESIONALISME KERJA

Amrin Mulia Utama, Nst., S.E., M.M

Universitas Medan Area

BAB 9

ETIKA DAN PROFESIONALISME KERJA

A. PENGERTIAN ETIKA

Penggunaan Istilah ataupun kata etika berasal dari bahasa Yunani kuno. Kata etika berasal dari kata *ethos*. *Ethos* sendiri dalam bahasa Yunani kuno memiliki banyak arti, seperti: tempat tinggal Yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan/adat istiadat, moral, budi pekerti, perasaan, sikap, cara berpikir. Makna yang hampir sama inilah yang menjadi latar belakang terbentuknya istilah kata etika. Jika berdasarkan itulah maka secara etimologis (asal kata), kata ataupun kata etika memiliki arti “ tentang kebiasaan/apa yang biasa dilakukan atau ilmu adat-istiadat serta sikap dan cara berpikir”

Mempelajari Istilah kata Etika ataupun ilmu etika, jika berdasarkan kecabangan ilmu merupakan cabang dari ilmu filsafat yang berbicara tentang nilai dan norma-norma, moral yang menentukan setiap perilaku manusia dalam aktivitas kehidupannya. Ilmu tentang Etika dalam perkembangannya selanjutnya sangat mempengaruhi kehidupan manusia di dalam lingkungan manapun. Etika memberikan arah yang benar serta orientasi kepada manusia bagaimana mereka dalam menjalani kehidupannya didalam lingkungan masyarakat melalui serangkaian tindakan perilakunya sehari-hari. Artinya etika dapat membantu manusia dalam mengambil sikap serta tindakan yang benar dalam menjalankan kehidupan ini. Pada akhirnya Etika akan membantu Manusia untuk mengambil keputusan ataupun tentang segala tindakan apa yang perlu

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Syukry dan Abdul Halim. 2002. Pengintegrasian Etika dalam Pendidikan dan Riset Akuntansi . Kompak, STIE YO
- Agoes, Sukrisno. Ardana, I Cenik. 2011. Etika Bisnis dan Profesi Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Bertens K, 2007 Etika, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Brooks, Leonard J. 2007. Etika Bisnis & Profesi, Edisi 5. Penerbit Salemba Empat
- Burhanuddin salam, etika sosial asas moral dalam kehidupan manusia 1997 Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Erni R. Ernawan, 2007 Business Ethics Bandung. Alfabeta
- Garvin, David, "Managing Quality", Di Dalam Nasution, M.N. 2001. Manajemen Mlutu Terpadu (*Fotal Quality Management*). Jakarta: Ghalia Indonesia
- Gasperz, V, (1997), Manajemen Kualitas: Penerapan Konsep-Konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total, Jakarta Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Heskett, James L & Kotter, John P, 1997. Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja, Alih Bahasa : Benyamin Molan. Jakarta, Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.
- Kuncoro (2006) Keunggulan Kompetitif. Jakarta. Balai Pustaka
- Moelyono, Djokosantoso, 2005. Cultured, Budaya Organisasi Dalam Tantangan, Jakarta, PT Elex Media Komputindo
- Sonny Keraf, 1997 etika bisnis Yogyakarta: Kanisius,



PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 10: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KETENAGAKERJAAN

Dr. Fifian Permata Sari, S.P., M.Si

Program Pascasarjana Universitas Baturaja

BAB 10

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KETENAGAKERJAAN

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi dalam manajemen antara lain: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan serta evaluasi (*controlling*). Fungsi-fungsi tersebut diterapkan dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, termasuk di dalamnya berupa kegiatan penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting yang tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga bisa menentukan perkembangan suatu perusahaan, pada arti sebenarnya, sumber daya manusia yang berupa manusia yang dipekerjakan di suatu perusahaan bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan yang berkualitas, dengan cara mempunyai sebuah keorganisasian yang merancang sebuah sistem

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alabi, Goski., & Alabi, J. (2014). Understanding the Factors that Influence Leadership Effectiveness of Deans in Ghana. *JHEA/RESA* Vol. 12, No 1 , 2014, pp. 111-132.
- Casimir, G., Waldman, D.A., Bartram, T., & Yang. S. (2006). Trust and the Relationship Between Leadership and Follower Performance: *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 12 (3): 68-85.
- Chinomona, R., Mashiloane, M., & Pooe, D. (2013). The Influence of Servant Leadership on Employee Trust in a Leader and Commitment to the Organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSEER Publishing, Rome-Italy* Vol 4 No 14 November 2013: 405-414.
- Fazri., & Tama, D.A. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama Di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *eJournal Psikologi*, 2014, 2 (2): 150-161.
- Handoko, T., & Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan., & Malayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hersona., Sonny., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 15 Number 3, September 2017: 528-537.
- Hersona., Sonny., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 15 Number 3, September 2017: 528-537.

- Howell, M.J & Merenda, H.E.K. 1999. The Ties That Bind: The Impact of Leader-Member Exchange, Transformational and Transactional Leadership, and Distance on Predicting Follower Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, No.5, P.680-694.
- Howell, M.J & Merenda, H.E.K. 1999. The Ties That Bind: The Impact of Leader-Member Exchange, Transformational and Transactional Leadership, and Distance on Predicting Follower Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, No.5, P.680-694.
- Jatilaksono, S.R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jatilaksono, S.R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Liyas, N.J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*-Volume 2, Nomor 2, Juli-Desember 2017: 121-129.
- Liyas, N.J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*-Volume 2, Nomor 2, Juli-Desember 2017: 121-129.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meylani., Prastika & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015: 1-11.

- Martoyo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meylani., Prastika & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015: 1-11.
- Mishra., Adya., & Mahapatra, M. (2018). Servant Leadership A Necessity For Competitive Advantage. *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR)* Volume 7, No.2, February 2018: 40-44.
- Mishra., Adya., & Mahapatra, M. (2018). Servant Leadership A Necessity For Competitive Advantage. *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR)* Volume 7, No.2, February 2018: 40-44.
- Nitisemito., & Alex, S. (2014). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito., & Alex, S. (2014). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, V.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Roeleejanto., Catherine., Brasit, N., Otto, R., Payangan., & Pahlevi, C. (2015). Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume III, Issue XI, November 2015: 15-24

- Roeleejanto., Catherine., Brasit, N., Otto, R., Payangan., & Pahlevi, C. (2015). Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume III, Issue XI, November 2015: 15-24
- Salman., & Zahid. (2011). Leadership Styles and Employee Performance. *Journal of Applied Psychology* .Vol.3 No.6 (10).
- Salman., & Zahid. (2011). Leadership Styles and Employee Performance. *Journal of Applied Psychology* .Vol.3 No.6 (10).
- Samsudin., & Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin., & Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2010). *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2010). *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuetz., A. (2016). Effective Leadership and its Impact on an Organisation's Success. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership. Positive Leadership and Management* Volume 3 Issue 3 2016: 73-90.\
- Schuetz., A. (2016). Effective Leadership and its Impact on an Organisation's Success. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership. Positive Leadership and Management* Volume 3 Issue 3 2016: 73-90.\
- Setiawan, B.A., & Abd. Muhith. (2012). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, B.A., & Abd. Muhith. (2012). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian., & Sondang, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian., & Sondang, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siregar, N.I. (2009). Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Analitika* Volume I No. 1 Juni 2009: 68-77.
- Siregar, N.I. (2009). Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Analitika* Volume I No. 1 Juni 2009: 68-77.
- Sofya, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. *Jurnal Penelitian*. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Telkom.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Tarigan, G.K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. *eJournal Psikologi*, 2016, 4 (4): 472-480.
- Tarigan, G.K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. *eJournal Psikologi*, 2016, 4 (4): 472-480.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yusuf. (2016). Peranan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Psikologi*. 5 (3).



PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 11: MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Dr. Desi Asmaret, M.Ag

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

BAB 11

MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan dari klaim yang diajukan oleh para pekerja, ditemukan data angka kecelakaan kerja tahun 2019 sebanyak 114.235 kasus kecelakaan kerja. Tahun 2020 meningkat menjadi 177.161 kasus kecelakaan kerja dengan 11 di antaranya karena covid-19. Tahun 2021 meningkat menjadi 82.000 kasus kecelakaan kerja yang terdiri atas 179 kasus penyakit akibat kerja dan 65 persen di antaranya karena covid-19. (indobalinews.com, 2021). Menurut Roswita Nilakurnia, Direktur Pelayanan BP Jamsostek Sumbar, Riau, Jambi, bahwa kecelakaan ini biasanya terjadi di lokasi kerja pada pagi hari. (Bisnis.com, 2021).

Sektor yang sering menjadi langganan dan berisiko tinggi tentang permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga banyak menimbulkan kecelakaan kerja adalah sektor jasa konstruksi dan sektor lainnya seperti pertanian, perikanan, perkayuan, dan pertambangan. Masih tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan terdapat masalah dalam hal pengelolaan atau manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja. (Iman Kurniawan Wicaksono dan Moses L. Singgih, 2011).

Ilmu tentang Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini menjadi hal yang sangat urgen untuk dipelajari, agar semua pihak yang terlibat dalam hal ketenagakerjaan agar dapat memberikan perlindungan, kesejahteraan sosial, ekonomi dan kesehatan bagi tenaga kerja yang

DAFTAR PUSTAKA

- (<file:///F:/BOOK%20MANAJEMEN%20SDM%203/UU%20Nomor%2013%20Tahun%202003.pdf>, diakses tanggal 3 Maret 2022)
- , Pepres Nomor 12 Tahun 2013, Jaminan Kesehatan, (https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf, diakses tanggal 3 Maret 2022)
- , UU Nomor 1 Tahun 1970, Keselamatan Kerja, (<https://jdih.esdm.go.id/storage/document/uu-01-1970.pdf>, diakses tanggal 3 Maret 2022)
- Admin Disnaker (2019), Jenis-jenis Tenaga Kerja (<https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/jenis-jenis-tenaga-kerja-dan-permasalahannya-32>, diakses tanggal 3 Maret 2022)
- Adrian Sutedi, (2009), Hukum Perburuhan. (Jakarta: Sinar Grafika), h. 142.
- Ashabul Kahfi (2016), Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja (<https://journal3.uin-lauddin.ac.id/index.php/Jurisprudentie/article/view/2665/2517>, diakses tanggal 3 Maret 2022)
- Ashabul Kahfi (2016), Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurisprudentie* Volume 3, Nomor, 2, Desember 2016, halaman 63.
- Bisnis.com (2021), 65,89 % kecelakaan kerja terjadi di lokasi kerja, (<https://finansial.bisnis.com/read/20210901/215/1436724/bpjs-ketenagakerjaan-catat-6589-persen-kecelakaan-terjadi-di-dalam-lokasi-kerja>, diakses tanggal 3 Maret 2022)
- Eko Wahyudi, et. Al (2016), Hukum Ketenagakerjaan. (Jakarta; Sinar Grafika), h. 32.
- Indobalinews.com (2021). Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia masih relative tinggi, (<https://indobalinews.pikiran-rakyat.com/bali-info/pr-881529859/jumlah-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-relatif-tinggi>, diakses tanggal 3 Maret 2022)
- Lala, A. (2018). Urgensi Penerapan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang K3 Bagi Tenaga Kerja di Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3 (11), 1-14.

- Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), h.3
- Suardi Rudi (2007) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. (Jakarta: PPM).
- Tarwaka. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja). Surakarta: Harapan Press. 2008)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. (<http://www.dikti.go.id>, diakses tanggal 4 Juli 2013).
- UUD 1945 Pasal 27 ayat (2). (<https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2004/39TAHUN2004UUPenj.htm#:~:text=Makna%20dan%20arti%20pentingnya%20pekerjaan,penghidupan%20yang%20layak%20bagi%20kemanusiaan,diakses%20tanggal%203%20Maret%202022>)
- W. Citra JuwitaSari SH.,M.Par. (2016), Penerapan K3 Bagi Pengunjung Segara Madu, Penelitian Mandiri, (Denpasar, Universitas Udayana), h. 1-5.
- Wicaksono, I. K., & Singgih, M. L. (2011). Manajemen Risiko K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Pada Proyek Pembangunan Apartemen Puncak Permai Surabaya. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIII* (Vol. 5). www.SafetyNet.com, Urgensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, <https://safetynet.asia/urgensi-keselamatan-dan-kesehatan-kerja/>



PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAB 12: MSDM PADA PERUSAHAAN BERBASIS DIGITAL

Acai Sudirman, S.E., M.M

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

BAB 12

MSDM PADA PERUSAHAAN BERBASIS DIGITAL

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang dihadapi setiap bangsa pada saat ini menjadikan dunia menjadi terbuka dan terkoneksi. Hal ini menuntut kesadaran dan kesiapan sumber daya manusia bahwa keterbukaan menjadi sesuatu yang nyata. Persaingan tidak lagi hanya sebatas lingkup lokal dan nasional, tetapi juga internasional. Selain itu globalisasi membawa pengaruh budaya global, yang jika sebuah bangsa lengah, maka identitas dan budaya nasional berpotensi tergerus sedikit demi sedikit dan akhirnya hilang. Pro dan kontra dampak globalisasi haruslah disadari, dipahami dan dipersiapkan antisipasinya khususnya dari sumber daya manusianya (Afwa *et al.*, 2021).

Di era global, digitalisasi sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendominasi dan mempengaruhi gaya hidup masyarakat. Era sekarang ini, yang disebut dengan era revolusi industri 4.0 menjadikan teknologi informasi menjadi basis dalam tatanan kehidupan manusia sehari-hari. Fleksibilitas, konektitas, *borderless* (segala hal menjadi tanpa batas) dan penggunaan data yang mudah tersedia dan tidak terbatas (*unlimited*) adalah keuntungan dari penggunaan teknologi internet di masa sekarang. Hal ini menjadi pintu utama sebab terjadinya *disruption* (perubahan dan perusakan) pada tatanan yang sudah berlangsung lazim di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwa, A. *et al.* (2021) 'Raising the Tourism Industry as an Economic Driver', in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Raising*, pp. 118–123.
- Armstrong M (2016), *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*, London: Kogan Page.
- Alwi, S. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Bangun, W. (2102) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boxall P and Purcell J (2016), *Strategy and Human Resource Management*, London: Palgrave Macmillan.
- Djajasinga, N. D. *et al.* (2021) 'Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry', in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, pp. 113–117.
- EffendyP., S. (2015). *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja*. Edisi-3. Medan : USU Press.
- Hartini, H., Sudirman, A. and Wardhana, A. (2021) *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edited by S. Susan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muliana *et al.* (2020) *Pengantar Manajemen*. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mulyono, S. *et al.* (2021) *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Putri, D. E. *et al.* (2021) *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silalahi, M. *et al.* (2020) *Dasar-Dasar Manajemen & Bisnis*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd edn. Edited by R. D. Suryani. Jakarta: Bumi Aksara.

- Suparwi (2018) 'Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri, perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen. Karena mengikuti tren', *Jurnal Penelitian*, 12(1), pp. 85–110.
- Suryani, N. K. *et al.* (2021) *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Taroreh, A., Worang, F. and Mintardj, C. (2016) 'Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisa Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Pegawai Pada Biro Pengembangan SDM Povinsi Papua', *Journal EMBA*, 4(1), pp. 1263–1274.





PROFIL PENULIS

Anton Nurcahyo, S.E., M.M



Penulis lahir di Magetan pada tanggal 13 November 1976, adalah seorang dosen di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Samarinda Kalimantan Timur, saat ini dipercaya mengelola koperasi pegawai negeri Sipil Politeknik Negeri Samarinda dan Tim SPI Politeknik Negeri Samarinda. Pendidikan formal untuk Strata 1 di Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman dan Pendidikan Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman. Salah satu mata kuliah yang diampu adalah Manajemen Sumber Daya Manusia pada Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Samarinda. Pengalaman kerja dalam organisasi dimulai pada tahun 2000 yaitu sebagai tenaga administrasi pada PT. Semoga Jaya Samarinda, kemudian pada tahun 2001 sampai dengan 2009 menjadi Staf administrasi bagian kepegawaian Politeknik Negeri Samarinda, setelah itu menjadi tenaga pengajar pada jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Samarinda. *Training professional* yang pernah diikuti antara lain Pelatihan Manajemen Organisasi, Diklat Kepemimpinan, Pelatihan Analisis Jabatan, dll

Yoseph Darius Purnama Rangga, S.E., M.M



Penulis lahir di Surabaya, 12 Juni 1983. Anak kedua dari empat bersaudara pasangan Bapak (Alm) Drs. Rofinus Dote dan Ibu Mieske Sara Josephine. Menamatkan pendidikan Sarjana (S1) di Universitas Putra Bangsa Surabaya pada tahun 2005, kemudian melanjutkan pendidikan S2-nya di Program Studi Magister Manajemen, STIESIA Surabaya (Lulus Tahun 2008). Setelah menyelesaikan S2-nya, Penulis menjadi Dosen Tetap Di Universitas Nusa Nipa Indonesia, Flores, NTT (2009-sekarang) dan Tahun 2010-2012 pernah dipercaya menjadi Kaprodi Akuntansi. Selain menjadi Dosen, penulis juga Relawan (Volunter) di Bidang Kemanusiaan TRUK-F (Tim Relawan Untuk Kemanusiaan Flores). Sudah Sertifikasi Dosen (2019) dan Juli 2021 Lulus sebagai ASESOR yang diadakan oleh BAN S/M Pusat di wilayah Provinsi NTT (IASP2020) sampai Desember 2025. Tahun 2020-2025, menjadi Anggota Dewan Editor di salah satu Jurnal Nasional dan

Januari 2022, Lulus sebagai DPL pada Program Kampus Mengajar Angkatan 3 Penempatan wilayah Kabupaten Kupang, NTT.

Dr. Drs. Mukhtadi, M.M



Penulis mengawali kariernya di dunia militer, namun karena kecintaannya terhadap Pendidikan maka aktif juga sebagai dosen tetap di Universitas Pertahanan, dan sebagai ketua umum Forum Komunikasi Dosen Brebes (FKDB), saat ini sedang merintis *Cyber University*, sesuai tekad penulis yang menginginkan Pendidikan dapat dirasakan dan dinikmati oleh semua lapisan dengan biaya terjangkau bahkan *free* sesuai amanat pembukaan UUD 1945. Penulis juga aktif mensosialisasikan dan memperjuangkan konsep DEMOKRASI NON PARTAI yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, agar demokrasi dapat dirasakan dan dinikmati oleh rakyat, jadi slogan dari rakyat oleh rakyat untuk rakyat benar-benar terbukti. Penulis juga sebagai Pemerhati Masalah Sosial terutama yang berkaitan dengan Generasi Milenial. Beberapa Penelitian dan penulisan buku juga sedang dikerjakan, saat ini sedang rajin menulis di beberapa jurnal, untuk membuktikan bahwa penulisan di jurnal terindeks Scopus tidak sesulit yang dibayangkan, silahkan kalau mau berkolaborasi, sesama dosen harus bersinergi saling menguatkan agar bisa sukses bersama, karena yang dimaksud sukses adalah apabila kita telah berhasil membuat orang lain sukses. Motto Hidup: “Aku ingin hidup untuk selamanya dan bermanfaat bagi orang banyak” mukhtadi.harry@idu.ac.id

Dr. Munajat, S.P., M.Si



Penulis saat ini sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Baturaja. Penulis dilahirkan di Tanjung Jati Ranau, 13 Juli 1973. Penulis lulusan S1 Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Tahun 1998, S2 Jurusan Agribisnis Tahun 2002 dan S3 bidang kajian agribisnis/ Ekonomi Pertanian yang semuanya dari Universitas Sriwijaya (UNSRI) Palembang. Penulis pernah menjadi Rektor Universitas Baturaja tahun 2007 sampai 2011. Penulis juga aktif

sebagai narasumber pada berbagai kegiatan seminar regional maupun nasional. Disamping sebagai dosen penulis juga pernah menjadi Tenaga Ahli Bupati Pemerintah Kabupaten OKU dari tahun 2019 sampai 2021. Juga sebagai tenaga ahli pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU 2015 sampai 2019. Hasil karya penulis dalam bentuk Buku yang telah diterbitkan yakni : ***Buku Panduan Penulisan Tesis Untuk Perguruan Tinggi*** (PT. Raja Grafindo Persada, 2021) dan ***Kajian Pembangunan Strategis Pelebaran Jalan Perkotaan: Aspek Teknis, Sosial Ekonomi dan Lingkungan*** (PT. Raja Grafindo Persada, 2021).

Mulyadi, S.E., M.M



Penulis lahir di Petanggung, 19 Agustus 1992 dari pasangan Muhammad Nasir dan Ibu Hj. Kasiah. Saat ini sedang menempuh Studi Doktor Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Batam (UNIBA) dan Dosen Tetap Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Ibnu Sina, dengan Tugas Tambahan Sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Ibnu Sina Batam.

Ipah Masripah, S.E., M.M



Penulis adalah seseorang yang mengawali kariernya dari seorang pekerja di perusahaan swasta, tetapi karena kecintaannya terhadap pendidikan, sampai saat ini masih terus berkarier di dunia pendidikan. Penulis bekerja sebagai dosen tetap di Akademi Sekretaris dan Manajemen (ASM) Lepisi Tangerang, dari tahun 2015 sampai sekarang. Kecintaan penulis terhadap dunia pendidikan memberi pandangan terhadap pandangan yang lebih baik terhadap dunia pendidikan di Indonesia, karena seperti di ketahui bahwa tujuan pendidikan di Indonesia saat ini cukup mulia, seperti tertuang di Undang-undang Sistem Pendidikan pendidikan Nasional Tahun 2002, yaitu membentuk pribadi manusia yang berakhlak dan bertakwa kepada Allah Subhannahu wata'alla. Penulis percaya prestasi anak bangsa di dunia pendidikan kedepannya akan bisa bersaing dengan dunia global, yaitu

dengan berkolaborasi dengan semua dosen dan pengajar seluruh Indonesia untuk mencerdaskan generasi bangsa, apapun tantangan kedepannya. Pendidikan memiliki keterkaitan erat dengan globalisasi. Pendidikan tidak mungkin menepis atau memungkirinya adanya proses globalisasi yang akan mewujudkan masyarakat global saat ini. Dalam menuju era globalisasi, kita sebagai dosen harus mampu melakukan reformasi dalam proses pendidikan, dengan tekanan menciptakan sistem pendidikan yang lebih komprehensif dan fleksibel, sehingga para lulusan dapat berfungsi secara efektif dalam kehidupan masyarakat global dan suatu saat menjadi pemimpin bisa mengedepankan kepemimpinan demokratis. Pendidikan harus mencetak anak bangsa atau lulusan yang dapat memahami masyarakatnya dengan segala faktor yang dapat mendukung mencapai sukses ataupun penghalang yang menyebabkan kegagalan dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam hal ini, peran pemimpin pendidikan pada lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia amat besar pengaruhnya dalam menghadapi lingkungan dunia pendidikan di era global yang sedang berubah mengarah pada 4.0 dan 5.0. Para petinggi dan Pemimpin pendidikan di Indonesia harus bisa membawa *output* dunia pendidikan Indonesia sebagai generasi yang memiliki daya saing yang tinggi dalam persaingan global baik dalam skala lokal, regional, nasional dan internasional. Dengan adanya pengaruh globalisasi membuat penulis semakin bersemangat untuk terus menulis buku dan melakukan beberapa penelitian, sehingga dengan tulisan yang dibuat ini dapat merubah pandangan, dan segala hal tentang pendidikan, untuk membuat generasi bangsa Indonesia menjadi lebih baik kedepannya, karena pendidikan sebagai jendela dunia dan inspirasi kesuksesan. Motto Hidup: "Tidak ada hal yang mustahil, untuk mengejar impian, lakukanlah dengan usaha, doa dan niat yang baik." Email: ipahmasrifa@yahoo.com

Dr. Abdul Mutolib, S.P



Penulis lahir di Desa Enggalrejo Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung pada 1992 dan menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Program Studi Agribisnis Universitas Lampung tahun 2013. Pendidikan Doktor (S3) diselesaikan pada tahun 2017 pada Program Doktor Ilmu Pertanian Universitas Andalas Padang melalui Program Magister Menuju Doktor Sarjana Unggul (PMDSU). Pada tahun 2016 memperoleh *Sandwich Program* dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi untuk melakukan kolaborasi riset di *University of Brighton*, United Kingdom. Fokus penelitian berkaitan dengan pembangunan pedesaan dan pertanian, *gender studies* dan pengelolaan sumber daya alam. Penulis aktif sebagai *reviewer* dan editor pada jurnal nasional dan internasional diantaranya: *AGRARIS: Journal of Agribusiness and Rural Development Research (Scopus)*, *Journal of Journal of Sustainability Science and Management (Scopus Q3)*, dan *Journal of Cleaner Production (Scopus Q1)*. Saat ini penulis bekerja sebagai dosen tetap pada Program Studi Magister Agribisnis Program Pascasarjana Universitas Siliwangi. Mata kuliah yang diampu diantaranya adalah Pemberdayaan Masyarakat, Ekonomi Makro, dan Manajemen Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Heni Ardianto, S.M



Penulis lahir di Desa Limbo Makmur, Kecamatan Bumi Raya, Kabupaten Morowali-Sulawesi Tengah, pada 02 Agustus 1998 dari pasangan romantis Bapak Didik Iswanto dan Ibu Tiyarmi. Melalui Beasiswa Bidikmisi, penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen dari FEB Universitas Tadulako (UNTAD) tahun 2016-2019. Saat berkontribusi pada buku ini, penulis sedang menempuh pendidikan Magister di Universitas Gadjah Mada (UGM) pada Prodi Sains Manajemen dengan Beasiswa LPDP. Bagi penulis, aktivitas menulis bukan hanya sekedar hobi, melainkan sebuah paradigma yang dapat menggaungkan inovasi dan pengetahuan yang diharapkan memiliki dampak yang membangun bagi pembaca. Berbagai prestasi yang

diperoleh melalui aktivitas menulis yakni pernah menjadi *runner Up* dan *the winner* dalam ajang lomba esai nasional yang diselenggarakan di UIN Alauddin Makassar dan Universitas Teuku Umar (UTU) pada tahun 2019. Tak hanya itu, penulis juga pernah menceritakan pengalamannya dalam sebuah buku yang berjudul *“You Have To Strive”* untuk mengabadikan momen perjuangannya selama ini serta sebagai penulis pada Buku Saku Merdeka Belajar episode ke 1-10 oleh Kemendikbud RI pada tahun 2021. Harapannya, menulis dapat menjadi sebuah *history* yang dapat menginspirasi dan memotivasi bagi anak bangsa untuk menjadi insan madani yang unggul dimasa depan. Akhir kata, *“yakinlah pada skala prioritas dan lampuainya hingga tak terbatas”*.

Amrin Mulia Utama, Nst., S.E., M.M



Penulis lahir di Pematang Siantar Sumatera Utara pada tanggal 1 Agustus 1974. Saat ini adalah pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area sejak tahun 2001. Dan aktif mengajarkan mata kuliah Etika Bisnis, Etika Bisnis Dan Profesi, Prilaku Keorganisasian, Kewirausahaan, Manajemen Serta Manajemen Sumber Daya Manusia. Menyelesaikan Pendidikan S1 pada tahun 2007 dan pendidikan S2 pada tahun 2000 pada STIE Tama Jagakarsa Jakarta. Selain sebagai seorang pengajar juga aktif berwirausaha.

Dr. Fifian Permata Sari, S.P., M.Si



Penulis bernama Dr. Fifian Permata Sari, S.P., M.Si., merupakan tenaga pengajar (dosen tetap) pada Program Pascasarjana (S2) Program Studi Ekonomi Pertanian, Universitas Baturaja Sumatera Selatan. Penulis menyelesaikan S1, S2 dan S3 di Universitas Sriwijaya pada Program Studi Agribisnis dan konsentrasi Agribisnis dan Ekonomi Pertanian. banyak menekuni beberapa kajian berkaitan dengan Ekonomi Pertanian, Pembiayaan Agribisnis, Metodologi Penelitian, Manajemen SDM, Ekonomi Kreatif dan *Entrepreneurship*. Buku terbaru yang dihasilkan di tahun 2020,

yaitu “Meraup Keuntungan melalui Pengolahan Limbah Pangan (Analisa Biaya dan Rencana Bisnis)” merupakan hasil kajian penelitian yang memenangkan ajang Inovator Sumsel 2020 berkaitan dengan Teknologi Pengolahan Ampas Kedelai menjadi Abon dan Pupuk Organik Cair (POC). Penulis sangat konsen dengan kegiatan penelitian dan pengabdian berkaitan dengan manajemen, wirausaha dan *entrepreneurship*.

Dr. Desi Asmaret, M.Ag



Penulis lahir dari pasangan Rustam (Alm) dan Asmanidar di Saningbakar Solok, 25 Maret 1975, anak ketiga dari empat orang bersaudara. Desi menikah dengan Muhammad Isral, SE yang dikaruniai Allah SWT sepasang anak bernama Farhana ‘Ainaya Qalbi (18 tahun) dan Faiz Raka Alfarisi (11 tahun). Komisioner Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat (2008-2013) ini, menamatkan Sekolah Dasar di SDN Inpres 12/79/6/80 (tamat 1989) dan MTs. Muhammadiyah di Saning Bakar (tamat 1990), kemudian Kulliyatul Muballighien Muhammadiyah (KMM) Padang Panjang (tamat 1993). Sarjana S1 (tamat 1997) dan S2 IAIN (sekarang UIN) Imam Bonjol Padang (tamat 2003). Terakhir melanjutkan studinya ke Program Doktorat (S3) Pasca Sarjana UIN Sutan Syarif Kasim Riau (2017-2020). Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan Direktur Politeknik ‘Aisyiyah Sumatera Barat. Jabatannya sebagai Direktur Politeknik yang memiliki tiga Program Studi di antara D4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarjana Terapan, memotivasinya untuk berkontribusi dalam penulisan *Book Chapter* bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini. Di samping menulis *book chapter*, buku, modul, dan buku ajar, beberapa artikelnnya juga diterbitkan di beberapa jurnal terakreditasi adalah: “Epistimologi Islam” *Jurnal Menara Ilmu* Vol X Jilid 2 No 60 ISSN 1693-2617 (Februari 2016). “Refleksi Pembinaan Kader Muhammadiyah Sumatera Barat” *Jurnal Menara Ilmu* Vol X Jilid 1 No 64 ISSN 1693-2617. (Maret 2016). “Kajian tentang Jender Perspektif Islam” *Jurnal Menara Ilmu* Vol X Jilid I No 70 ISSN 1693-2617 (September 2016). “Tasyri’ Pada Masa Rasulullah SAW Jurnal” *Ummatan Wasathan* Volume 2 No 2 ISSN 2356-413x (2015). “Wali Nikah dalam Islam suatu kajian ayat-ayat Hukum

Keluarga” Jurnal *Ummatan Wasathan*, Volume 3 Nomor 5 ISSN 2356-413x (2017). “Perceraian Melalui Media Sosial” Jurnal *Ummatan Wasathan* Volume 3, No 5, ISSN 2356-413x (2017). “Kajian tentang Gender Perspektif Islam (Studi Analisis Posisi Perempuan dan Laki-laki dalam Islam)” Jurnal *Juris* Volume 17 No. 2 ISSN 1412-6109 (Juli-Desember 2018). Transformasi Hukum Keluarga Islam di Indonesia: Telaah Pemikiran Rifyal Ka’bah terbit di Jurnal *al-Ahwal*, Jurnal Hukum Keluarga Islam, UIN Sunan Kali Jaga, Jogjakarta H 1440/M 2019 Tahun, 2. Vol. 12. Halaman 145-160. Penunjukan Lafadz terhadap hukum (Dilalah) berbentuk Ibarah al-Nash jurnal *al-Himayah* 3 (Nomor 1), 84-101. Takhrij Pada Masa Pengikut Imam Mazhab, *Ummatan Wasathan* Jilid 2 2019, hlm. 31-59. *The Drug Addicts Rehabilitation: On Perspective of the Maqashid Shari’ah and Law Basic Principle*, Elsevier, *Internasional Journal of Advanced Science and Tecnology* Vol 29 No.4 (2020). Penguatan Keluarga Menghadapi Kekerasan Terhadap Anak di Era Digital Jurnal *Al-Himayah* Volume 4 Nomor 1 Oktober 2020 halaman 253-268. *The Drug Addicts Rehabilitation: On Perspective of the Maqashid Shari’ah and Law Basic Principle*, Elsevier, *Internasional Journal of Advanced Science and Tecnology* Vol 29 No.4 (2020).

Acai Sudirman, S.E., M.M



Penulis lahir di Lubuk Pakam, 15 Maret 1989, lulus dari Jurusan Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2016. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dengan konsentrasi Manajemen Pemasaran dan lulus pada tahun 2018. Saat ini aktif mengajar pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada Program Studi Manajemen. Selain sebagai dosen, penulis mengisi waktu sehari-hari dengan menulis dan telah menulis buku lebih dari 80-an dengan topik manajemen dan bisnis. Selain aktif menulis buku, penulis juga mulai belajar menjadi editor buku. Penulis menargetkan di akhir tahun 2022 bisa menghasilkan sebanyak 100 buku, baik sebagai penulis maupun sebagai editor. Motto penulis “*Talk Less Do More*”.

Perencanaan & Pengembangan MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya *Human Resource (HR)*. Bagian *Human Resource* itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Manajer sumber daya manusia merupakan bagian posisi di perusahaan yang melibatkan fungsi yang sama dengan manajemen sumber daya manusia, seperti menangani pelatihan dan orientasi, kebijakan dan prosedur, dan operasi.

Dalam menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Tak hanya itu dalam menjalankan suatu kegiatan di perusahaan yang juga perlu diperhatikan. Salah satunya adalah bagaimana memanajemen sumber daya manusia (SDM) tersebut agar kegiatan yang akan dijalankan berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Divisi HR merupakan divisi yang mengelola manajemen SDM ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, saran, tucun, serta pengawasan dan manajemen talenta.

Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan. Tak hanya itu, divisi ini juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Dan juga memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang baik dan solid dan memahami pemberdayaan karyawan. Tim manajemen sumber daya manusia dapat membantu memutuskan mengenai posisi kepemimpinan. Manajer SDM dan tim mereka merupakan bagian integral dari tugas departemen dan struktur perusahaan. Para profesional ini menulis deskripsi pekerjaan, memiliki pengetahuan tentang struktur gaji dan mendokumentasikan tindakan dan aktivitas karyawan untuk kepentingan-kepentingan perusahaan.