

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/372525559>

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Book · July 2023

CITATIONS
5

READS
9

12 authors, including:



I Putu Deny Arthawan Sugih Prabowo
Institut Teknologi Kalimantan

11 PUBLICATIONS 10 CITATIONS

SEE PROFILE



Rudy Sandry
Universitas Respati Indonesia

3 PUBLICATIONS 6 CITATIONS

SEE PROFILE



Kundori Kundori
Universitas Maritim AMNI

34 PUBLICATIONS 32 CITATIONS

SEE PROFILE



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Karyono • Herty Ramayanti Sinaga • Nico Pranata Mulya • Idam Wahyudi • Itot Bian Raharjo •
I Putu Deny Arthawan Sugih Prabowo • Nur Ani • Famahato Lase • Rudy Sandry •
M. Ferdiansyah • Fatolosa Hulu • Kundori



MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

Karyono ▪ Herty Ramayanti Sinaga ▪ Nico Pranata Mulya ▪
Idam Wahyudi ▪ Itot Bian Raharjo ▪
I Putu Deny Arthawan Sugih Prabowo ▪ Nur Ani ▪
Famahato Lase ▪ Rudy Sandry ▪ M. Ferdiansyah ▪
Fatolosa Hulu ▪ Kundori

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 19 TAHUN 2002
TENTANG HAK CIPTA**

**PASAL 72
KETENTUAN PIDANA SANKSI PELANGGARAN**

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,- (lima miliar rupiah).
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Hak Cipta © 2023 pada penulis.

Penulis : Karyono ▪ Herty Ramayanti Sinaga ▪ Nico Pranata Mulya ▪ Idam Wahyudi ▪ Itot Bian Raharjo ▪ I Putu Deny Arthawan Sugih Prabowo ▪ Nur Ani ▪ Famahato Lase ▪ Rudy Sandry ▪ M. Ferdiansyah ▪ Fatolosa Hulu ▪ Kundori

Editor : Dr. Jajang Suhayat, M.Pd. ▪ Yamolala Zega, S.E., MM

Setting dan Layout : Tim Penerbit

Desainer Sampul : Zaenal Arifin, M.Pd.

Cetakan 1 : Juli 2023

Diterbitkan oleh : CV. Edupedia Publisher

Alamat : Jl. Trajaya, Palasah, Kab. Majalengka, Jawa Barat
Telp/WA. 0822-1856-0919
edupedia.publisher@gmail.com

ISBN : 978-623-8259-42-7

Anggota IKAPI No. 465/JBA/2023

*Dilarang keras mengutip, menjiplak, memfotokopi sebagian atau seluruh isi buku ini serta memperjualbelikannya tanpa mendapat izin tertulis dari **Penerbit Edupedia Publisher**.*

© HAK CIPTA DILINDUNGI OLEH UNDANG-UNDANG

PRAKATA

Puji dan syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas terselesaikannya Buku ini dengan judul **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku ini terdiri dari dua belas bab yang ditulis dan disusun oleh dosen-dosen dari berbagai Universitas di Indonesia.

Indonesia di tengah krisis multidimensi seperti saat ini, tentunya sangat merindukan apa yang namanya sumberdaya manusia yang berkualitas. Lalu bagaimanakah sumberdaya manusia yang berkualitas itu?, cukupkah hanya berkualitas saja? Sumberdaya manusia yang berkualitas adalah sumberdaya manusia yang memiliki keahlian, profesional, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja. Sekarang ini tidak hanya sekedar itu saja yang di butuhkan, akan tetapi lebih dari itu, yaitu SDM yang mempunyai wawasan tentang lingkungan. Mengapa ini diperlukan?, karena dengan SDM yang mempunyai wawasan tentang lingkungan akan berpengaruh pada aktifitas yang akan dilakukan oleh SDM itu sendiri. Orang yang mempunyai wawasan lingkungan yang baik dalam melakukan pembangunan tidak hanya memikirkan untuk dirinya sendiri, tetapi akan memikirkan keseimbangan ekosistem yang ada, sehingga tidak terjadi yang namanya kerusakan alam. Berbagai macam fakta saat ini dapat ditemukan dilapangan, bahwa SDM kita memang belum memperhatikan pembangunan yang berwawasan lingkungan. Pembangunan yang berwawasan lingkungan adalah pembangunan yang kontinyu yang

memanfaatkan dengan optimal sumberdaya alam yang ada, dengan memperhatikan syarat-syarat keseimbangan lingkungan. Untuk itu yang lebih dahulu perlu untuk dibangun adalah SDM nya dengan mengembangkan kecerdasan emosional dilingkungan kerja.

Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penyusunan buku ini.

Majalengka, Juli 2023

Tim Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| PRAKATA..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| BAB I..... | 1 |
| MSDM: SEBUAH PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Pentingnya MSDM..... | 1 |
| B. Trend yang Membentuk MSDM..... | 3 |
| C. Manajemen SDM yang baru..... | 10 |
| D. Situasi SDM Saat Ini..... | 13 |
| E. Visi dan Misi..... | 17 |
| F. Penetapan Tujuan..... | 18 |
| G. Sasaran Manajemen SDM..... | 19 |
| H. Peran SDM dalam Manajemen Industri..... | 20 |
| I. Konsep Manajemen SDM..... | 21 |
| J. Manajemen perubahan..... | 23 |
| BAB II..... | 25 |
| STRATEGI DAN ANALISIS MSDM..... | 25 |
| A. Proses Manajemen Strategis..... | 25 |
| B. MSDM Strategis..... | 27 |
| C. Metrik SDM dan <i>Benchmarking</i> | 31 |
| BAB III..... | 35 |
| A. Dasar-Dasar Analisis Pekerjaan..... | 35 |
| B. Metode Untuk Mengumpulkan Informasi Analisis Pekerjaan..... | 39 |
| C. Menulis Deskripsi Pekerjaan..... | 42 |
| D. Menulis Spesifikasi Pekerjaan..... | 45 |
| BAB IV..... | 50 |
| PERENCANAAN DAN REKRUTMEN SDM..... | 50 |
| A. Perencanaan dan Peramalan Angkatan Kerja..... | 50 |
| B. Pentingnya Perekrutan yang Efektif..... | 52 |
| C. Sumber Sumber Kandidat..... | 55 |
| D. Mengembangkan dan Menggunakan Formulir Aplikasi..... | 57 |

| | |
|--|-----|
| BAB 5 | 62 |
| SELEKSI SDM..... | 62 |
| A. Pentingnya Seleksi SDM..... | 62 |
| B. Jenis – Jenis Tes..... | 68 |
| C. Investigasi Latar Belakang dan Metode Seleksi | 74 |
| BAB VI..... | 79 |
| PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER | |
| DAYA MANUSIA | 79 |
| A. Latar Belakang | 79 |
| B. Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)..... | 80 |
| C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) . | 87 |
| D. Bentuk dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya | |
| Manusia (SDM) Organisasi..... | 89 |
| E. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia | |
| (SKKNI) dan Alasan Sumber Daya Manusia | |
| (SDM) Organisasi Perlu Memiliki Sertifikat | |
| Kompetensi | 93 |
| BAB VII..... | 97 |
| MANAJEMEN DAN PENILAIAN KINERJA..... | 97 |
| A. Pendahuluan | 97 |
| B. Dasar – Dasar Manajemen dan Penilaian Kinerja | |
| | 98 |
| C. Teknik-Teknik untuk Menilai Kinerja | 105 |
| D. Manajemen Kinerja..... | 108 |
| E. Manajemen Bakat dan Penilaian Kinerja..... | 112 |
| BAB VIII | 118 |
| MANAJEMEN KARIER..... | 118 |
| A. Pendahuluan | 118 |
| B. Konsep Dasar Karier | 118 |
| C. Tahap-Tahap Perkembangan Karier | 132 |
| D. Konsep Dasar Manajemen Karier | 136 |
| E. Mengelola Perputaran dan Retensi Karyawan . | 140 |
| F. Mengelola Keterlibatan Karyawan | 146 |
| G. Mengambil Keputusan Promosi..... | 152 |
| BAB IX..... | 156 |
| PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI..... | 156 |

| | | |
|---------------------------------|---|-----|
| A. | Faktor-Faktor Dasar dalam Menentukan Tingkat Bayaran | 156 |
| B. | Metode Evaluasi Pekerjaan | 160 |
| C. | Bagaimana Menciptakan Bayaran Kompetitif Pasar | 170 |
| D. | Topik-Topik Kontemporer dalam Kompensasi | 174 |
| E. | Insentif Karyawan | 176 |
| F. | Tunjangan-Tunjangan | 182 |
| BAB X | | 190 |
| HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN | | 190 |
| A. | Gerakan Tenaga Kerja..... | 190 |
| B. | Serikat Pekerja dan Hukum..... | 198 |
| C. | Proses Tawar Menawar Kolektif..... | 206 |
| D. | Menangani Perselisihan dan Keluhan | 209 |
| BAB XI | | 213 |
| KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA | | 213 |
| A. | Keselamatan Kerja | 213 |
| B. | Hukum Keselamatan Kerja | 215 |
| C. | Bahaya Kesehatan di Tempat Kerja..... | 218 |
| D. | Keamanan dan Keselamatan Kerja | 224 |
| BAB XII | | 227 |
| MSDM INTERNASIONAL | | 227 |
| A. | Mengadaptasikan Aktivitas SDM Terhadap Perbedaan Antar Negara | 227 |
| B. | Menyusun Staf Organisasi Global | 231 |
| C. | Melatih dan Mempertahankan Karyawan di luar Negeri..... | 233 |
| D. | Praktek Sistem SDM Global | 234 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 239 |
| BIOGRAFI PENULIS | | 256 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1. Perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Personalia, dan Administrasi Personalia..... | 13 |
| Tabel 2. Perbedaan Gaji Karyawan Lama dan baru | 13 |
| Tabel 3. Contoh Deskripsi Pekerjaan | 44 |
| Tabel 4. Contoh Spesifikasi Pekerjaan | 47 |
| Tabel 5. Daftar Metode Penilaian Kinerja..... | 116 |
| Tabel 6. Contoh Peringkat Pekerjaan Berdasarkan Perbandingan Faktor | 161 |
| Tabel 7. Contoh Alokasi Nilai Uang ke berbagai faktor dan Pemingkatan Pekerjaan dengan Metode Perbandingan Faktor | 162 |
| Tabel 8. Contoh <i>Compensable Factors</i> | 165 |
| Tabel 9. Contoh Perankingan Pekerjaan..... | 168 |
| Tabel 10. Contoh Kalsifikasi Pekerjaan..... | 169 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1. Proses Manajemen Strategi | 29 |
| Gambar 2. Proses Rekrutmen SDM..... | 53 |
| Gambar 3. Komponen ATS..... | 58 |
| Gambar 4. <i>Use Case ATS</i> | 60 |
| Gambar 5. Masalah Penilaian Kinerja..... | 104 |
| Gambar 6. Faktor Manajemen Kinerja | 108 |
| Gambar 7. Unsur Tenaga Kerja..... | 197 |
| Gambar 8. Faktor Perbedaan Antar Negara..... | 230 |

