

MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

Teori, Praktek dan Soal Latihan



Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos., I., MM., CRA.CRP., CIQnR



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Teori, Praktek dan Soal Latihan

Biografi



Dr. Yudi Nur Supriadi.,S.Sos.,I.,MM.,CRA.CRP., CIQnR Merupakan Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Saat ini dipercaya sebagai direktur Utama PT. Garuda Prestasi Nusantara. Aktif melakukan pengajaran Rumpun Manajemen, Ia memilih menghabiskan waktu untuk menulis buku. Karya-karya yang sudah dimuat di surat kabar, dan website. Karya yang berbentuk buku seperti buku-buku manajemen dan metodologi, anak terakhir dari 3 bersaudara ini sering melakukan konfrensi baik nasional maupun internasional. Publikasi pada jurnal ilmiah nasional bereputasi dan jurnal internasional terindex scopus Scopus Q2, Q3, Q4 dan Q5. beberapa karyanya pernah dipublikasikan pada Jurnal SINTA 2, 3, dan 4. Prestasi yang diraih tingkat nasional sebagai juara pertama sarjana berpestasi tingkat nasional, saat ini juga aktif melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat saat ini dipercaya sebagai Ketua Fasilitator Forum Anak Daerah serta organisasi kemasyarakatan.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Teori, Praktek dan Soal Latihan

Dr. Yudi Nur Supriadi.,S.Sos.,I.,MM.,CRA.CRP.,CMA., CIQnR



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Teori, Praktek dan Soal Latihan**

Penulis : Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos., I., MM.,
CRA.CRP., CMA., CIQnR

Editor : Zackharia Rialmi, S.IP., MM

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Siwi Rimayani Oktora

ISBN : 978-623-5251-79-0

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

PRAKATA

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, SDM (sumber daya manusia) dan SDA (sumber daya alam) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Perusahaan akan mengelola organisasi atau perusahaan akan mengolah berbagai sumber daya yang ada untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan menjadi enam tipe. Perkataan sumber daya tidak hanya mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu. Aset yang paling harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi adalah tenaga kerja atau manusianya. Signifiksi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang senantiasa ada dalam organisasi karena manusialah yang bekerja, membuat tujuan, dan membuat inovasi.

Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia ini terdiri atas sebelas bab, cakupan materi yang dibahas meliputi : Konsep Dasar MSDM, Peran Penting MSDM, Perencanaan MSDM, Desain & Analisis Pekerjaan, Strategi & Pengadaan MSDM, Pengembangan MSDM, Manajemen Talenta, Pengelolaan Karir, Pengelolaan Kinerja & Remunerasi, Hubungan Industrial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berharap kehadiran buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia ini, akan membantu khususnya mahasiswa yang sedang belajar mendalami, memahami, dan merumuskan ide-ide

pengelolaan manajemen dan sumber daya yang ada, kemudian menjalankan ide-ide itu hingga berhasil. Pada akhirnya kita akan tersadar betapa pentingnya MSDM pada saat ini.

Tangerang, 25 Maret 2022

Tim Penulis,

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA	
MANUSIA.....	1
A. Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif masa lalu, dan sekarang.....	2
B. Terminologi, pengertian, konsep perkembangan teori, tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia.....	7
BAB 2 PERAN PENTING MANAJEMEN SUMBER DAYA	
MANUSIA.....	27
A. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.....	28
B. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan sumber daya manusia	37
C. Tantangan bidang manajemen sumber daya manusia...	40
BAB 3 PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA	
MANUSIA.....	53
A. Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	54
B. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	74
C. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Manajemen SDM	84
BAB 4 DESAIN & ANALISIS PEKERJAAN	92
A. Konsep desain pekerjaan	93
B. Konsep analisis pekerjaan.....	103
C. Pelaksanaan analisis jabatan.....	118
D. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Manajemen SDM	137
BAB 5 STRATEGI & PENGADAAN SUMBER DAYA	
MANUSIA.....	144
A. Konsep rekrutmen.....	145
B. Proses Pengadaan Sdm Berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)	176

BAB 6 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	190
A. Konsep dasar pengembangan SDM	193
B. Pembelajaran dan Pengembangan SDM Berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).....	209
BAB 7 MANAJEMEN TALENTA	220
A. Konsep Manajemen Talenta	227
B. Manajemen Talenta Berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).....	247
BAB 8 PENGELOLAAN KARIR	257
A. Konsep dasar pengelolaan karir	259
B. Pengelolaan Karir Berdasarkan Standar Konten Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)	273
BAB 9 PENGELOLAAN KINERJA & REMUNERASI	284
A. Konsep dasar pengelolaan kinerja.....	286
B. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan.....	311
C. Konsep kompensasi dan remunerasi	336
D. Pengelolaan kinerja & remunerasi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)	361
BAB 10 HUBUNGAN INDUSTRIAL	373
A. Konsep dan perkembangan hubungan industrial	376
B. Pokok pokok dalam hubungan industrial	402
C. Telaahan kondisi hubungan industrial dengan lingkungan.....	410
D. Hubungan Industrial berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).....	433
BAB 11 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	446
A. Konsep dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja	449
B. Pelaksanaan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	471
DAFTAR PUSTAKA	496

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia	8
Tabel 3.1 Merumuskan strategi dan kebijakan pengelolaan SDM yang selaras dengan strategi organisasi	84
Tabel 4.1 Menyusun Uraian Jabatan.....	137
Tabel 5.1 Proses mencari pegawai dari dalam perusahaan.....	154
Tabel 5.2 Proses mencari pegawai dari luar perusahaan.....	155
Tabel 5.3 Proses mencari pegawai melalui iklan dan jasa penyediaan tenaga kerja	156
Tabel 5.4 Prosedur dalam proses seleksi.....	161
Tabel 5.5 Jenis Tes dan Penentuan Bobot.....	166
Tabel 5.6 Perhitungan nilai serangkaian tes	167
Tabel 5.7 Contoh perhitungan nilai akhir serangkaian tes.....	167
Tabel 5.8 Perhitungan nilai serangkain tes	172
Tabel 5.9 Topik orientasi pada pegawai.....	174
Tabel 5.10 Membuat rencana pencarian sumber calon pekerja ...	177
Tabel 5.11 Melaksanakan pencarian sumber calon pekerja (rekruitmen)	177
Tabel 5.12 Menyeleksi dokumen lamaran calon pekerja	179
Tabel 5.13 Melaksanakan proses seleksi calon pekerja.....	179
Tabel 5.14 Melakukan penilaian hasil seleksi	181
Tabel 5.15 Melakukan penawaran kerja terhadap calon pekerja	182
Tabel 5.16 Melakukan penempatan pekerjaan	183
Tabel 5.17 Melaksanakan program orientasi	184
Tabel 6.1 Rencana pengembangan sumber daya manusia.....	205
Tabel 6.2 Menyelaraskan strategi pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan strategi organisasi	209
Tabel 6.3 Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi melalui rekam jejak perkembangan pekerja	210
Tabel 6.4 Melakukan evaluasi pelaksanaan keseluruhan program pembelajaran dan pengembangan.....	211
Tabel 7.1 Key indicator manajemen talenta	237
Tabel 7.2 Aspek penilai kinerja talenta	238
Tabel 7.3 Pertanyaan pelaksanaan manajemen talenta.....	241

Tabel 7.4 Komponen pelaksanaanya manajemen talenta	246
Tabel 7.5 Manentukan pekerja bertalenta	248
Tabel 7.6 Mengembangkan manajemen suksesi di organisasi	249
Tabel 7.7 Melaksanakan program manajemen suksesi	250
Tabel 8.1 Fokus aktivitas pengembangan karir	262
Tabel 8.2 Ruang lingkup pengelolaan karir	265
Tabel 8.3 Membuat sistem dan prosedur pengelolaan karir	273
Tabel 8.4 Melakukan pemetaan potensi dan kompetensi individu	275
Tabel 8.5 Menerapkan pengembangan karir.....	276
Tabel 8.6 Melaksanakan evaluasi pengelolaan karir	276
Tabel 9.1 Contoh performance cheklis.....	332
Tabel 9.2 Contoh rating scale evaluasi prestasi kerja	333
Tabel 9.3 Menyusun kebijakan pengelolaan kinerja.....	362
Tabel 9.4 Menyusun anggaran remunerasi di tingkat organisasi	363
Tabel 10. 1Membangun komunikasi yang harmonis dengan pekerja di tingkat organisasi	433
Tabel 10.2 Membuat perjanjian kerja bersama di tingkat organisasi	435
Tabel 10.3 Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif.....	436
Tabel 10.4 Membangun hubungan industrial yang harmonis dengan wakil pekerja atau serikat pekerja/ serikat buruh	438
Tabel 10.5 Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif.....	439
Tabel 11.1 Berbagai alasan dukungan manajemen untuk program keselamatan	469

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Fase perkembangan manajemen sumber daya manusia	4
Gambar 1.2 Terminologi manajemen sumber daya manusia	7
Gambar 1.3 Konsep manajemen sumber daya manusia.....	12
Gambar 1.4 Model-model manajemen.....	15
Gambar 1.5. Hubungan antara fungsi dengan kegiatan MSDM ...	22
Gambar 2.1 Program ke karyawan.....	32
Gambar 2.2 Aktivitas manajemen dalam menghadapi masalah ...	38
Gambar 2.3 Aktivitas-aktivitas manajemen dalam menghadapi masalah manajemen sumber daya manusia	39
Gambar 2.4 Langkah-langkah perusahaan menghadapi tantangan lingkungan.....	41
Gambar 2.5 Tantangan-tantangan menghadapi lingkungan eksternal	41
Gambar 2.6 Tantangan-tangan menghadapi lingkungan internal	42
Gambar 2.7 Perkembangan baru dalam manajemen sumber daya manusia	43
Gambar 2.8 Faktor-faktor dalam pengembangan sumber daya manusia	44
Gambar 3.1 Perencanaan sumber daya manusia melalui analisis.	57
Gambar 3.2 Tujuan perencanaan manajemen sumber daya manusia	64
Gambar 3.3 Langkah langkah strategis perencanaan SDM.....	70
Gambar 3.4 Analisis SWOT pada proses perencanaan SDM.....	74
Gambar 3.5 Tujuan peramalan kebutuhan sumber daya manusia	76
Gambar 3.6 Kendala perencanaan sumber daya manusia	84
Gambar 4.1 Kelebihan dan kelemahan analisis pekerjaan	96
Gambar 4.2 Cakupan desain pekerjaan.....	97
Gambar 4.3 Kerangka desain analisis pekerjaan.....	98
Gambar 4.4. faktor penting desain analisis pekerjaan.....	98
Gambar 4.5 tahap-tahap analisis desain pekerjaan.....	100
Gambar 4.6 Kerangka proses desain pekerjaan.....	102
Gambar 4.7 Dimensi-dimensi pekerjaan.....	116

Gambar 4.8 Contoh analisis jabatan.....	134
Gambar 4.9 Contoh spesifikasi pekerjaan	136
Gambar 5.1 Faktor-faktor program rekrutmen.....	149
Gambar 5.2 Tujuan rekrutmen	150
Gambar 5.3 Tahapan rekrutmen	152
Gambar 5.4 Flowchart prosedur rekrutmen	157
Gambar 5.5 Proses seleksi pegawai	158
Gambar 5.6 Flowchart prosedur seleksi	162
Gambar 6.1 Tujuan pengembangan sumber daya manusia	196
Gambar 6.2 Langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia	197
Gambar 6.3 Proses pengembangan sumber daya manusia	198
Gambar 6.4 Evaluasi pengembangan sumber daya manusia.....	207
Gambar 6.5 Langkah evaluasi pengembangan sumber daya manusia	209
Gambar 7.1 Pemetaan Pegawai di PT Biofarma	224
Gambar 7.2 Arti penting manajemen talenta	227
Gambar 7.3 Sudut pandang manajemen talenta.....	231
Gambar 7.4 Tujuan manajemen talenta	232
Gambar 7.5 Asas-asas manajen talenta.....	233
Gambar 7.6 Kerangka manajen talenta.....	235
Gambar 7.7 Kompetensi talenta	238
Gambar 7.8 Siklus manajemen talenta.....	240
Gambar 7.9 Alur manajemen talenta	241
Gambar 8.1 Makna pengembangan karir.....	260
Gambar 8.2 Jalur pengembangan karir.....	261
Gambar 8.3 Tujuan pengembangan karir.....	264
Gambar 8.4 Faktor penentu pengembangan karir.....	272
Gambar 8.5 Peran dalam pengembangan karir	273
Gambar 9.1 Kerangka umum pengelolaan kinerja.....	311
Gambar 9.2 Jenis Kompensasi	338

BAB

1

KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Mengkaji Tentang:

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif masa lalu, dan sekarang

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) Sejarah lahirnya manajemen sumber daya manusia
- b) Fase sejarah perkembangan manajemen sumber daya manusia.

Terminologi, pengertian, konsep perkembangan teori, tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) Perkembangan manajemen sumber daya manusia secara kronologis,
- b) Definisi manajemen sumber daya manusia para ahli yang diberikan,
- c) Kelompok teori manajemen sumber daya manusia.
- d) Model-model manajemen sumber daya manusia.
- e) Tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia.

BAB 2

PERAN PENTING MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Mengkaji Tentang :

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan: a). perspektif manajemen sumber daya manusia. b). peran pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. c). prinsip manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan perusahaan.

Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan sumber daya manusia

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan: aktivitas-aktivitas manajemen dalam menghadapi masalah manajemen sumber daya manusia.

Tantangan dan Isu Strategis Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan : a). langkah-langkah menghadapi tantangan lingkungan. b). perkembangan terbaru isu strategis bidang manajemen sumber daya manusia. c). faktor mempengaruhi strategi manajemen sumber daya manusia pada industri 4.O. dan menghadapi pandemic COVID-19.

BAB 3

PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Mengkaji Tentang :

Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) Pengertian perencanaan sumber daya manusia,
 - b) Tujuan perencanaan sumber daya manusia,
 - c) Manfaat perencanaan sumber daya manusia.
 - d) Langkah-langkah perencanaan SDM strategik,
 - e) Pentingnya perencanaan sumber daya manusia.
-

Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) Proses perencanaan sumber daya manusia
 - b) Tantangan dan kendala dalam perencanaan sumber daya manusia.
-

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Manajemen SDM

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat merumuskan strategi dan kebijakan pengelolaan SDM yang selaras dengan strategi organisasi.

BAB 4

DESAIN & ANALISIS PEKERJAAN

Mengkaji Tentang :

Konsep Desain Pekerjaan

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan : a). pengertian desain pekerjaan, b). Pendekatan dalam desain pekerjaan c). kerangka proses desain pekerjaan.

Konsep Analisis Pekerjaan

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan : a). pengertian analisis jabatan, b). manfaat analisis jabatan, c). klasifikasi dan dimensi pekerjaan.

Pelaksanaan Analisis Jabatan

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan: a). aspek-aspek yang diperlukan dalam analisis jabatan pekerjaan, b). metode analisis jabatan, c). mempraktekkan tahapan analisis pekerjaan.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Manajemen SDM

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat membuat analisis jabatan sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

BAB 5

STRATEGI & PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Mengkaji Tentang :

Konsep rekrutmen

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) pengertian rekrutmen,
 - b) tujuan rekrutmen,
 - c) pelaksanaan rekrutmen dan seleksi,
 - d) orientasi tenaga kerja.
-

Proses pengadaan SDM berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) Membuat rencana pencarian sumber calon pekerja,
 - b) Melaksanakan pencarian sumber calon pekerja (rekrutmen).
 - c) Menyeleksi dokumen lamaran calon pekerja
 - d) Melaksanakan proses seleksi calon pekerja,
 - e) Melakukan penilaian hasil seleksi,
 - f) Melakukan penawaran kerja terhadap calon pekerja,
 - g) Melakukan penempatan pekerjaan,
 - h) Melaksanakan program orientasi.
-

BAB 6

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Mengkaji Tentang :

Konsep dasar Pengembangan SDM

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- Arti dan pentingnya pengembangan sumber daya manusia,
- Proses pengembangan sumber daya manusia,
- Pendekatan metode pengembangan sumber daya manusia,
- Analisis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia,
- Evaluasi dan kendala-kendala pengembangan sumber daya manusia,

Pembelajaran dan Pengembangan SDM berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- Menyelaraskan strategi pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan strategi organisasi,
 - Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi melalui rekam jejak perkembangan pekerja
 - Melakukan evaluasi pelaksanaan keseluruhan program pembelajaran dan pengembangan.
-

BAB

7

MANAJEMEN TALENTA

Mengkaji Tentang :

Konsep Manajemen Talent

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) arti penting dan pengertian manajemen talenta
 - b) tujuan, asas, dan manfaat manajemen talenta
 - c) tahapan proses manajemen talenta,
 - d) pelaksanaan manajemen talenta.
-

Manajemen talenta berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) menentukan pekerja bertalenta,
- b) mengembangkan manajemen suksesi di organisasi,
- c) melaksanakan program manajemen suksesi.

BAB 8

PENGELOLAAN KARIR

Mengkaji Tentang :

Konsep dasar pengelolaan karir

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) arti dan makna pengembangan karir,
- b) tujuan dan ruang lingkup pengembangan karir,
- c) merancang system pengembangan karir.

Pengelolaan karir berdasarkan standar Konten Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) membuat sistem dan prosedur pengelolaan karir,
- b) melaksanakan pemetaan potensi dan kompetensi individu,
- c) melaksanakan penerapan pengembangan karir,
- d) melaksanakan evaluasi pengelolaan karir

BAB 9

PENGELOLAAN KINERJA & REMUNERASI

Mengkaji Tentang :

Konsep dasar pengelolaan kinerja & remunerasi

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan: a). menjelaskan pengertian dan tujuan penilaian prestasi kerja, b). menjelaskan Peran yang terlibat dalam penilaian prestasi kerja c). menjelaskan prinsip-prinsip dasar pengelolaan kinerja.

Pelaksanaan kinerja karyawan

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan: a). menjelaskan Evaluasi dan tujuan kinerja karyawan b). menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja. c). menjelaskan pendekatan sistem penilaian kinerja karyawan d). menjelaskan model-model penilaian kinerja karyawan.

Konsep kompensasi dan remunerasi

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan: a). menjelaskan Makna penting dan pengertian kompensasi b). menjelaskan Pembayaran kompensasi. c). menjelaskan Faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi. d). menjelaskan Konsep upah insentif. e). Pengertian, tujuan dan landasan hukum remunerasi. f). Implementasi remunerasi

Pengelolaan kinerja & remunerasi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan: a). menjelaskan penyusunan kebijakan pengelolaan kinerja b).

BAB

10

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Mengkaji Tentang :

Konsep dan perkembangan hubungan industrial

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan a). menjelaskan telahaan hubungan industrial b). faktor-faktor yang terlibat dalam hubungan industrial pancasila c). peranan serikat buruh dalam perusahaan. d). kerangka hubungan serikat kerja karyawan. e). faktor-faktor pengaruh dalam perundingan kerja bersama.

Pokok pokok dalam hubungan industrial

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan: a). menguraikan permasalahan hubungan industrial, b). menjelaskan telahaan hak karyawan yang harus diberikan perusahaan c). menjelaskan pemutusan hubungan kerja. d). uang pesangon e). kontrak kerja f). BPJS Ketegakerjaan.

Telahaan kondisi hubungan industrial dengan lingkungan

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan: a). isu-isu non normatif b). tanggung jawab sosial perusahaan dan kode perilaku c). hubungan industrial tanpa serikat pekerja d). faktor-faktor yang dapat menurunkan kesempatan pengorganisasian serikat pekerja f). faktor-faktor dalam perusahaan yang dapat menahan munculnya keinginan membentuk serikat pekerja g). negosiasi dalam perundingan kerja bersama.

BAB

11

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Mengkaji Tentang :

Konsep dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan :

- a) Pengertian dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelaksanaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat menjelaskan:

- a) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (sistem keselamatan dan kesehatan kerja (smk3)
- b) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan
- c) Pengukuran dan evaluasi keselamatan, kesehatan, kerja (k3)
- d) Dukungan manajemen keselamatan, kesehatan, kerja (k3) bagi pegawai
- e) Keselamatan kesehatan kerja dalam era global

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson Gordon, 1992, Selection dalam Brian, Towers ed, The Handbook Of Human Resource Management, Oxford, Blackweel Publisher.
- Armstrong Michael, 1998, Performance Management, London, Kogan page limited.
- Anthony, W. P., Kackmar, K. M., dan Perrewe, P. L. (2002). *Human Resource Management: A Strategic Approach*. Fourth Edition. Ohio: South-Western Thomson Learning.
- Bacal Robert, 1999, Performance Management, New York, Mc. Graw. Hill.
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., dan Wart, M. V. (2001). *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems*. London: Sage Publications. Inc.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Sixth Edition. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Dessler, Gary (2000): *Human Resource Management, International Edition, 8th Ed*. Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Drucker, Peter (1988). *The Coming of the New Organization*. Harvard Business Review. Jan-Feb 1988, p. 45.
- Fisher, C. D., Schoenfeldt, L. F. dan Shaw, J. B. (1990). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Flippo, E. B. (1991). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid 1. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Foulkes, Fred K. (1975). *Harvard Business Review*. March-April 1975
- Greenhouse Jeffry H, 1987, *Career Management*, Chicago, The Dryden Press.
- Guest David E, 1987, *Human Resource Management And Industrial Relation*, *Journal Of Management Studies*, 24 : 5, September.
- Hasibuan Malayu, 1997, *MSDM*, Gunung Agung, Jakarta. Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal, 1992, *Human Resource Management in Australia*, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher.
- Husni, L. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi 1. Cetakan 2. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Manulang, S.H. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. dan Wright, P. M. (2000). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 3rd Edition. Boston: McGraw Hill Companies, Inc
- Kanter, Rosabeth Moss (1989). *The New Managerial Works*. *Harvard Business Review*, Nov-Dec 1989, p. 88.
- Losey, M. 2004. *Bibliography for "HR Comes of Age History of Human Resource Management*. Gale Group.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., dan Premeaux, Sh. R. (1996). *Human Resource Management*. Sixth Edition. New York: Prentice Hall. In
- Siagian, S.P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simanjuntak, P.J. (1985). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia.
- Soekemi RB, S., Hidajat, J., dan Koesjono. (1988). Materi Pokok Hubungan Ketenagakerjaan. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sikula Andrew, 1981, Personal Administration and Human Resource Management, New York, : A Wiley Trans Edition By John Willey & Sons, Inc
- Simamora, Henry. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Stoner, James A., Freeman, Edward R., Gilbert Jr, Daniel R. (2006). *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Suprihanto, J. (1988). Materi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia II. Jakarta: Universitas Terbuka
- Tandelilin, Eduardus. (2005). *Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio*. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada
- Randall S Schuller, Susan E. Jackson, 1997, MSDM Abad 21, Erlangga, Jakarta.
- Robbin SP, Colter Marry, 1999, Manajemen, Prenhallindo, Jakarta.