Editor:

DR. Drs. Sunarno Sastro Atmodjo, S.E., S.T., S.AP., S.IP., S.Sos., S.IKom., B.Sc., A.P., M.Si., M.M.





MANAJEMEN SUMBER AYA

ANUSIA

Wenny Desty Febrian S.E.M.M | Rini Ardista, S. Pd. L., MM DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag. S.Pd., M.Si., CPHCM. / Yana Suryana, S.Pd, M.Pd, MM Wetri Febrina, ST.MT | Dr.Kusnadi., S.E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M. Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S.E., M.M. | La Ode Turi | Sri Sudiarti, SE., MM Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., IPM. | Erni Pratiwi Perwitasari, S.E., M.M. Dr. Irwanto, S.Pd.T., M.Pd.



- BAB 1 MENGENAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Wenny Desty Febrian.S.E.M.M
- BAB 2 PERKEMBANGAN, PENDEKATAN DAN PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Rini Ardista, S.Pd.I., MM
- BAB 3 TANTANGAN GLOBALISASI DAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DR. M. Sumo Kutoyo, S.Ag. S.Pd., M.Si., CPHCM.
- BAB 4 KETENTUAN POKOK KETENAGA KERJAAN MASA SEBELUM, SELAMA DAN SETELAH BEKERJA
- Yana Suryana, S.Pd, M.Pd, MM

 BAB 5 KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL REPUBLIK INDONESIA
 Wetri Febrina, ST.MT
- BAB 6 PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN Dr.Kusnadi., S.E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M.
- BAB 7 PEMUTUSAN HÜBUNGAN KERJA DAN PEMBÉRHENTIAN KARYAWAN Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S.E., M.M.
- BAB 8 SISTEM KOMPENSASI, SISTEM PENGUPAHAN, DAN INSENTIF La Ode Turi
- BAB 9 PENILAIAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER Sri Sudiarti.SE..MM
- BAB 10 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., IPM.
- BAB 11 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PEKERJA Erni Pratiwi Perwitasari, S.E., M.M.
- BAB 12 KEPEMIMPINAN SERTA PRODUKTIVITAS Dr. Irwanto, S.Pd.T., M.Pd.

Editor:

DR. Drs. Sunarno Sastro Atmodjo, S.E., S.T., S.AP., S.IP., S.Sos., S.IKom., B.Sc., A.P., M.Si., M.M.



3 0858 5343 1992

eurekamediaaksara@gmail.com

JL Banjaran RT.20 RW.10

Bojongsari - Purbalingga 53362



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Wenny Desty Febrian.S.E.M.M Rini Ardista, S. Pd. I., MM DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag. S.Pd., M.Si., CPHCM. Yana Suryana, S.Pd, M.Pd, MM Wetri Febrina, ST.MT

Dr.Kusnadi., S.E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M. Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S.E., M.M.

La Ode Turi Sri Sudiarti,SE.,MM Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., IPM. Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M, Dr. Irwanto, S.Pd.T., M.Pd.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis : Wenny Desty Febrian.S.E.M.M | Rini Ardista, S.

Pd. I., MM | DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag. S.Pd., M.Si., CPHCM. | Yana Suryana, S.Pd, M.Pd, MM | Wetri Febrina, ST.MT | Dr.Kusnadi., S.E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M. | Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S.E., M.M. | La Ode Turi | Sri Sudiarti, SE., MM | Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., IPM. | Erni Pratiwi Perwitasari, S.E., M.M., | Dr. Irwanto,

S.Pd.T., M.Pd.

Editor : DR., D.Sc., Drs., Sunarno Sastro Atmodjo, S.E.

S.T., S.AP., S.IP., S.Sos., S.IKom., M.Si., M.Sc.,

M.M., C.CW., C.JKP

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Siwi Rimayani Oktora

ISBN : 978-623-487-181-4

Diterbitkan oleh: EUREKA MEDIA AKSARA, SEPTEMBER 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.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, kami dapat menyelesaikan buku ini. Kami mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Buku yang kami susun ini berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia". Dimana membahas secara lengkap terkait Manajemen Sumber Daya Manusia. Diawali dengan mengenal manajemen sumber daya alam dari pengertian, fungsi dan tujuannya. Kemudian penjabaran dari manajemen sumber daya alam berupa peran hingga tantangan globalisasi dari manajemen sumber daya manusia. Tak lupa membahas tentang sumber daya manusia itu sendiri dari mulai proses rekrutmen, penilaian, hingga kesehatan dan keselamatan pekerja ada didalam buku ini.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata kami berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 MENGENAL MANAJEMEN SUMBER DAYA	
MANUSIA	1
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	1
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	3
C. Tujuan dan Peranan Manajemen Sumber Daya	
Manusia	6
D. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
Daftar Pustaka	10
Tentang Penulis	11
BAB 2 PERKEMBANGAN, PENDEKATAN DAN PERAN	1
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	12
A. Sejarah Perkembangan & Pendekatan	
Manajemen SDM	12
B. Pergeseran Peran Manajemen SDM	23
Daftar Pustaka	29
Tentang Penulis	31
BAB 3 TANTANGAN GLOBALISASI DAN STRATEGI	
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	32
A. Tantangan Lingkungan Bisnis Global	32
B. Tantangan Manajemen Sumber Daya Alam	35
C. Implikasi Tantangan Bisnis	36
D. Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa	
Mendatang	37
E. Keunggulan Kompetitif Sumber Daya Manusia	38
F. Perluasan Peranan Manajemen SDM dalam	
Memenuhi Keunggulan Kompetitif	39
G. Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia	44

H. Formulasi Strategi	46
I. Implementasi Strategi	47
Daftar Pustaka	49
Tentang Penulis	50
BAB 4 KETENTUAN POKOK KETENAGA KERJAAN	
MASA SEBELUM, SELAMA DAN SETELAH	
BEKERJA	51
A. Pengertian Ketenagakerjaan dalam UU No. 13	
Tahun 2003	51
B. Tujuan Undang Undang Ketenagakerjaan UU No. 1	.3
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	52
C. Aturan Pengupahan di Indonesia	58
D. Tunjangan Hari Raya	61
E. Status Karyawan	64
F. Pengertian Ketenagakerjaan	70
G. Perbedaan UU Cipta Kerja Omnibus Law Vs Ul	J
Ketenaga Kerjaan Nomor 13 Tahun 2003	73
H. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003	76
I. Program Jaminan Pensiun (JP)	81
Daftar Pustaka	86
Tentang Penulis	87
BAB 5 KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN	
PEGAWAI NEGERI SIPIL REPUBLIK	
INDONESIA	88
A. Manajemen Pegawai Negeri Sipil	89
B. Pangkat, Jabatan dan Kompetensi dalam	
Pegawai Negeri Sipil	94
C. Pemberhentian dan Cuti Pegawai Negeri Sipil	97
D. Sumpah, Kode Etik dan Peraturan Disiplin	
Pegawai Negeri Sipil	.101
E. Pegawai Negeri Sipil Daerah	.102
F. Sengketa Kepegawaian	.103
Daftar Pustaka	.104

Tentang Penulis	106
BAB 6 PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN DAN	
SELEKSI KARYAWAN	107
A. Perencanaan Sumber Daya Manusia	107
B. Perekrutan Pada Organisasi Bisnis	111
C. Seleksi	118
Daftar Pustaka	126
Tentang Penulis	127
BAB 7 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN	
PEMBERHENTIAN KARYAWAN	129
A. Pemutusan Hubungan Kerja	129
B. Pemberhentian Karyawan	135
C. Pemberhentian dan Pensiun Pegawai Negeri	
Sipil (PNS)	146
Daftar Pustaka	153
Tentang Penulis	155
BAB 8 SISTEM KOMPENSASI, SISTEM PENGUPAHA	N,
DAN INSENTIF	157
A. Pendahuluan	157
B. Sistem Kompensasi	158
C. Sistem Pengupahan	164
D. Insentif	170
E. Kesimpulan	175
Daftar Pustaka	176
Tentang Penulis	179
BAB 9 PENILAIAN KINERJA DAN PENGEMBANGA	
KARIER	180
A. Penilaian Kinerja	180
B. Pengembangan Karier	198
Daftar Pustaka	
Tentang Penulis	212
BAB 10 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	
PEGAWAI	213

A. Perbedaan antara Pelatihan dengan	
Pengembangan Pegawai	214
B. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai	i217
C. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan	
Pegawai	219
D. Metode Pelatihan dan Pengembangan Pegawa	i221
E. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan	
Pegawai	223
F. Jenis-Jenis Pelatihan dan Pengembangan	
Pegawai	225
Daftar Pustaka	228
Tentang Penulis	229
BAB 11 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	
PEKERJA	230
A. Latar Belakang	230
B. Definisi	234
C. Potensi Bahaya dan Risiko Kecelakaan dan	
Penyakit Akibat Kerja	237
D. Jenis-Jenis Potensi Bahaya	243
E. Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehata	n
Kerja Pekerja	245
F. Tanggap Darurat	253
Daftar Pustaka	255
Tentang Penulis	257
BAB 12 KEPEMIMPINAN SERTA PRODUKTIVITAS	258
A. Pendahuluan	258
B. Pengertian Kepemimpinan	268
C. Sejarah dan Perkembangan Kepemimpinan	276
D. Teori-Teori Kepemimpinan	278
E. Konsep Fundamental Kepemimpinan	300
F. Kepemimpinan Tansformasional	302
G. Kepemimpinan Situasional	303
H. Produktivitas Kerja	305

I. Faktor-faktor yang Mempeng	garuhi
Produktivitas Kerja	306
J. Kesimpulan	308
Daftar Pustaka	310
Tentang Penulis	319

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbandingan Model Peran SDM	26
Tabel 10.1	Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan	216
Tabel 11.1	Tabel Likelihood	249
Tabel 11.2	Tabel Impact	249
Tabel 11.3	Tabel Penanganan	251

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Fokus Operasional Manajemen SDM	24
Gambar 3.1	Formulasi Strategi	47
Gambar 3.2	Lima Variabel Penting untuk Implementas	i
	Strategi	48
Gambar 11.1	Iceberg Biaya Kecelakaan dan Penyakit	
	Akibat Kerja (Wijaya & Ir, 2020)	246
Gambar 11.2	Matriks Risiko	249

1

MENGENAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Wenny Desty Febrian.S.E.M.M

Universitas Dian Nusantara Jakarta Email: Wenny.sani27@gmail.com

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya Mathis dan Jackson (2006:3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Tinangon, Kojo and Tawas, 2019)

Didalam persaingan organisasi global saat ini, yang ditandai oleh lima kecenderungan yaitu integrasi ekonomi yang menyebabkan terjadinya persaingan bebas, kecenderungan fragmentasi politik yang menyebabkan terjadinya peningkatan tuntutan dan harapan dari masyarakat, kecenderungan penggunaan teknologi canggih (sophisticated technology) khususnya teknologi komunikasi dan informasi (TKI), dan kecenderungan interdependency (kesalingtergantungan) yaitu suatu



Wenny Desty Febrian.SE.MM, lahir di Pekanbaru pada tanggal 21 bulan februari tahun 1990. Penulis adalah dosen tetap di Universitas Dian Program Nusantara pada Studi Manajemen Menulis Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara. Menyelesaikan S1 di UIN SUSKA Riau Jurusan Manajemen

kosentrasi keuangan 2011 dan melanjutkan S2 di Univeristas Islam Indonesia Yogyakarta 2013 Jurusan Manajemen kosentrasi SDM dan sedang menjadi mahasiswa S3 untuk gelar PhD HR di Univerity Malaysia Terengganu 2021 sampai dengan sekarang.

Email: wenny.desty.febrian@undira.ac.id

PERKEMBANGAN, PENDEKATAN DAN PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Rini Ardista, S.Pd.I., MM

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana Bekasi Email: riniardista27@gmail.com

A. Sejarah Perkembangan & Pendekatan Manajemen SDM

1. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses evolusi profesi itu dapat dirunut dari sejarah perkembangan pengaturan-pengaturan kerja yang muncul pertama kali. Menurut sejarah (Losey, 2004), pengaturan kerja yang pertama kali terjadi antara ahli perajin dengan orang yang magang kepadanya. Sebelum revolusi industri pengaturan kerja melibatkan hubungan yang erat antara para mentor dan para pemagang yang berkomitmen belajar mengenai usaha dagang tertentu.

Hubungan yang sangat erat dan bermanfaat antara yang muda dan yang tua tersebut pada akhirnya berakhir dengan datangnya era industrial. Dalam gelombang perubahan yang cukup hebat, pemikiranpemikiran yang berkaitan dengan pekerjaan bergeser dari *gilde-gilde* dan rumah-rumah toko ke pabrik-pabrik yang dijalankan dengan mesin-mesin uap.

Setelah berlangsungnya era industrial tersebut beberapa waktu kemudian muncullah beberapa



Rini Ardista, S.Pd.I., MM, lahir di Ponorogo pada Tanggal 27 Juli 1969. Menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah di Ponorogo. Kemudian hijrah ke Jakarta dan melanjutkan pendidikan di SMA Yaspri 1 Jakarta tahun 1988, D3 ASMI Pulo Mas Jakarta tahun 1992, S1 STIT INSIDA Jakarta tahun 2012, S2 di STIMA IMMI Jakarta tahun 2015. Setelah mengantongi gelar Magister Manajemen, saya terjun ke dunia

dosen pada tahun 2016 dan menjadi dosen tetap di STIE TRIBUANA Bekasi Program Studi Manajemen sampai sekarang. Penulis aktif melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi dan sudah lulus Sertifikasi Dosen.

3

TANTANGAN GLOBALISASI DAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DR. M. Surno Kutoyo, S.Ag. S.Pd., M.Si., CPHCM.

A. Tantangan Lingkungan Bisnis Global

1. Pergeseran Bisnis Global

Kacmar, dan Perrewe Anthony, (2002)menyatakan bahwa setelah berakhirnya Perang Dunia II tahun 1945 lingkungan bisnis global telah mengalami dramatis. Dengan perubahan secara runtuhnya perekonomian negara-negara Inggris, Prancis, Italy, Jerman, dan Jepang akibat perang dunia tersebut Amerika Serikat menjadi kekuatan ekonomi super di mana negara-negara tersebut menggantungkan diri kepada bantuan Amerika Serikat untuk pembangunan kembali ekonominya. Namun sekitar tahun 1970-an negara-negara tersebut memantapkan industri mereka dan menentang kembali supremasi ekonomi Amerika. Produk-produk tradisional Amerika, seperti elektronik otomobil, baja, dan mesin berat menghadapi persaingan keras dari luar negeri. Tahun 1980 persaingan semakin sengit dengan munculnya negaranegara industri baru, seperti Korea Selatan, Singapore, dan Taiwan. Akhir-akhir ini China masuk ke dalam

4

KETENTUAN POKOK KETENAGA KERJAAN MASA SEBELUM, SELAMA DAN SETELAH BEKERJA

Yana Suryana, S.Pd, M.Pd, MM

PNJ Jakarta

Email: yana.suryana0130@gmail.com

A. Pengertian Ketenagakerjaan dalam UU No. 13 Tahun 2003

Seperti kita ketahui peraturan perundang-undangan yang membahas masalah ketenagakerjaan adalah UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam undang undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja." demi meningkatkan taraf hidup, maka perlu dilakukan pembangunan di berbagai aspek. tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral



NAMA :
Yana Suryana, S.Pd, M.Pd, MM
INSTANSI : PNJ Jakarta
JUDUL NASKAH: Ketentuan
pokok ketenagakerjaan masa
sebelum, selama dan setelah
bekerja
EMAIL :

yana.suryana0130@gmail.com

KODE FILE :

BC MSDM B4 (Yana Suryana).

5

KETENTUAN POKOK KEPEGAWAIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL REPUBLIK INDONESIA

Wetri Febrina, ST.MT

Sekolah Tinggi Teknologi Dumai Email: wetri.febrina@gmail.com

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur dari aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, mejaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini tercantum dalam (UU No.8 Tahun 1974 yang diperbarui dengan UU No 43 Tahun 1999. (Indonesia, 1999)

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur dari aparatur Negara. Selain Pegawai Negeri Sipil, dikenal juga Pegawai pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK), TNI dan POLRI, pegawai BUMN dan lainnya. Secara keseluruhan, disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.



Wetri Febrina, ST.MT adalah seorang PNS dosen di Prodi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Dumai, Riau. Menamatkan di S1 Universitas Sumatera Utara (2001) dan Magister Teknik Kimia Institut Teknologi (2010).Bandung Saat ini sedang pendidikan menempuh S3 di Universitas Riau.

Dari remaja sudah menyenangi dunia tulis menulis dan sudah menerbitkan beberapa novel. Ibu satu orang anak yang senang travelling dan menyetir mobil jarak jauh ini bisa dihubungi di email wetri.febrina@gmail.com

6

PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN

Dr.Kusnadi., S.E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M.

Bernardindan Russell (1998) menyimpulkan bahwa ada dua aspek penting dalam pengisian jabatan suatu organisasi, yaitu perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen. Perencanaan merupakan peramalan kebutuhan SDM dalam konteks perencanaan bisnis strategik. Rekrutmen merupakan proses menarik pelamar untuk posisi yang diperlukan. Kedua proses tersebut harus tereintegrasi penuh dengan proses perencanaan SDM dan aktivitas-aktivitas manajemen SDM khususnya proses seleksi, karena keberhasilan rekrutmen akan mempengaruhi keberhasilan seleksi, dan penggunaan prosedur seleksi baik dapat yang mempengaruhi keberhasilan rekrutmen.

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan Strategik

Menurut Mondy (2008), perencanaan strategik pada semua level organisasi dapat dibagi kedalam 4 tahap: yaitu (1) menetapkan misi organisasional, (2) menilai organisasi dan lingkungannya, (3) menetapkan sasaran dan arah secara spesifik, dan (4) menetapkan strategi-strategi untuk mencapai sasaran tersebut.



Kusnadi. Lahir di Tegal pada tanggal 19 April 1970, anak ke 2 dari 8 bersaudara, ayah bernama Rusja (Alm) dan ibu Sumarni. Lulus SD Negeri 1 Babakan Tegal (Tahun 1984), Lulus SMP Negeri Kota Tegal (Tahun 1987), Lulus SMEA Negeri Karanganyar Tegal (Tahun 1990). Lulus Akademi Manajemen

Koperasi (AKOP) Semarang (Tahun 1993), Lulus Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Sebelas Maret (UNS) Surakarta (Tahun 1996), Lulus Magister Manajemen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Manajemen IMMI (Tahun 2002) dan Lulus Program Doktor Ilmu Manajemen Konsentrasi MSDM Pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (Tahun 2016).

Kegiatan akademik sejak Tahun 1996 menjadi Dosen di beberapa Perguruan Tinggi seperti Institut Keuangan Perbankan dan Informatika Asia Perbanas Jakarta, Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Jakarta, Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Trisakti.

Sejak tahun 2015 menjadi Direktur Pengembangan dan Kerjasama pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta yang mengelola Program Pascasarjana (S2), Program Sarjana (S1) dan Diploma Tiga (D3). Sejak Tahun 2016 menjadi Komisaris pada PT. Jatra Tama Mandiri.

Kegiatan Pendidikan Profesi Sejak Tahun 2009 sebagai Direktur Lembaga Pengembangan Profesional Madani Indonesia. Tahun 2010 - 2012 sebagai Ketua Bidang Pendidikan Dewan Pimpinan Pusat Asosiasi Profesi Ekspor Impor Indonesia.

Kegiatan Sosial dari tahun 2006 – 2008 Ketua Pengurus dan Tahun 2009 – 2011 Ketua Pengawas Yayasan Sosial Pendidikan Islam (YSPI) Ishmaturrahman yang mengelola TKIT, SDIT dan SMPIT di Kota Bekasi. Tahun 2009 sebagai Pendiri dan Ketua Pengurus Yayasan Profesional Madani Indonesia Kranggan. Tahun 2013 sebagai Pendiri dan Ketua Pembina Yayasan Cakrawala Nusantara Harapan Indah. Tahun 2016 sebagai Pendiri dan Ketua Pembina Yayasan Pengembangan Insan Mulia Indonesia, Tahun 2021 Ketua Pembina Yayasan Nurul Huda Bekasi MT, Tahun 2021 Ketua Pengurus Yayasan Aviasi Indonesia, Ketua Pengawas Yayasan Almatama Bawono Loka dan Tahun 2021 Ketua Pembina Yayasan Digital Star Indonesia.

Menikah dengan Siti Maesaroh, S.Pd pada Tahun 1998 dan dikaruniai 4 anak terdiri dari Tiga Putra dan satu Putri yaitu : M.Iqbal Syamil Ayasi, Hamas Rahmatullah, Hanin Alya Amany dan Zufar Tamimi.



Ryan Firdiansyah Suryawan., S.E., M.M. mengawali karirnya sebagai Staf Produksi pada perusahaan Elektronik di Jababeka, selanjutnya sebagai . Kemudian melanjutkan karir professional pada industri pendidikan sebagai Staf Kemahasiswaan, selanjutnya menjabat menjadi Kepala Mutu, selain itu berkarir sebagai dosen,

reviewer pada jurnal indeks nasional dan internasional, dengan memiliki hasil penelitian dan artikel terindeks Sinta, Scopus dan Internasional, saat ini berkecimpung dan mendirikan Asosiasi Researcher Indonesia (ASRI).

7

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PEMBERHENTIAN KARYAWAN

Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S.E., M.M.

A. Pemutusan Hubungan Kerja

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus. Faktorfaktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- ✓ Alasan pribadi pegawai tertentu
- ✓ Karena pegawai dikenakan sanksi disiplin yang sifatnya berat
- ✓ Karena faktor ekonomi seperti resesi, depresi atau stagflasi

Apapun alasan mengapa sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, penting untuk menjaga agar dampak negatifnya seminimal mungkin, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Artinya, bagian yang mengelola sumber daya manusia harus mampu menemukan cara yang paling tidak pahit bagi kedua belah pihak.



Tambaten Yuliana Br Purba, lahir di Samura Kabupaten Karo Sumatera Utara pada tanggal 20 November 1956, anak kedua dari delapan bersaudara pasangan Bapak Bena Purba (Almarhum) dan Ibu Layam Br Ginting (Almarhum). Menamatkan SD Negeri Kabanjahe Tahun 1969, SMP Negeri Kabanjahe Tahun 1972,

SMA Negeri Kabanjahe Tahun 1975. Melanjutkan ke Fakultas Arsitektur Lansekap Universitas Trisakti Jakarta dan lulus Tahun 1985, ke Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka Jakarta dan lulus Tahun 2013. Meraih gelar Magister Sain dari Universitas Nusa Bangsa Bogor Tahun 2004 dan Magister Manajemen dari Universitas Terbuka Jakarta Tahun 2015. Mengikuti Program Pascasarjana (S3) Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Program Studi Manajemen Lingkungan Tahun 2008.

Riwayat Pekerjaan: Tahun 1985-1993 sebagai Staf ahli Yayasan PKMK Nusantara Jakarta dan Tahun 1994 menjadi karyawan Universitas Nusa Bangsa (UNB) Bogor. Tahun 1995-2000 sebagai dosen merangkap Kepala TU Fakultas Pertanian UNB, Tahun 2001-2004 sebagai dosen merangkap Kepala TU Fakultas Kehutanan UNB, Tahun 2004-2005 sebagai dosen merangkap Kepala TU Fakultas Ekonomi UNB. Tahun 2005-2015 sebagai dosen merangkap Kepala BAAK UNB dan Tahun 2015-2018 sebagai dosen. Tahun 2018-2019 sebagai dosen merangkap Kepala LPPM UNB dan Tahun 2019- 2021 sebagai dosen merangkap Kepala BKK UNB.

Januari tahun 2022 sampai sekarang sebagai dosen Pascasarjana UNB dengan jabatan akademik Lektor Kepala.

Menulis Buku: Bunga Rampai Pengantar Ilmu Ekonomi

Organisasi Profesi: Perkumpulan Forum Tenaga Ahli Lingkungan Indonesia (PTALI), sebagai Bendahara Umum periode 2022-2027.

8

SISTEM KOMPENSASI, SISTEM PENGUPAHAN, DAN INSENTIF

La Ode Turi

Universitas Sembilanbelas November (USN) Kolaka Email: laode.turi@gmail.com

A. Pendahuluan

Hampir setiap pegawai atau karyawan mengenal tentang kompensasi, karena mereka menerima dalam bentuk gaji dan upah. Tetapi hanya sedikit yang menyadari jumlah kompensasi yang mereka terima dalam bentuk jaminan kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, uang cuti ataupun uang pensiun, sehingga kompensasi merupakan satu dari banyak persoalan yang paling sulit di dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Jika seorang pegawai/karyawan merasa menerima lebih sedikit dari apa yang dilakukan, maka ia akan berusaha untuk memecah ketidakadilan. Demikian pula sabaliknya jika seorang pegawai menerima penghargaan lebih tinggi daripada yang seharusnya ia terima, maka ketidakadilan juga terjadi. Untuk mengatasi hal ini yaitu dengan bekerja lebih giat lagi, sehingga kualitas pekerjaannya semakin baik.

Untuk mengatasi permasalahan di atas, maka diperlukan adanya pemahaman tentang pentingnya kompensasi. Sehingga kompensasi dianggap penting



La Ode Turi, lahir di Buton tahun 1960. Menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah di Buton dan Baubau. Kemudian menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Negeri Makassar (UNM) tahun 1987, S2 di Universitas Negeri Malang (UM) tahun 1994, dan S3 di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) tahun 2006. Sejak tahun 1988 hingga

tahun 2021 sebagai dosen tetap Universitas Halu Oleo (UHO) Kendari. Saat ini penulis adalah dosen tetap di Universitas Sembilanbelas November (USN) Kolaka pada program studi Akuntansi. **Penulis** aktif melakukan penelitian pengabdian kepada masyarakat sesuai bidang keilmuan yang ditekuni, dengan melakukan beberapa penelitian pengabdian yang didanai oleh internal perguruan tinggi, pihak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (DIKTI), serta penelitian kerjasama dengan pemerintah daerah setempat. Selain itu, penulis juga mendedikasikan diri untuk menulis buku sejak Desember tahun 2007.

9

PENILAIAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER

Sri Sudiarti, SE., MM

Politeknik Triguna Tasikmalaya Email : srisudiarti485@gmail.com

A. Penilaian Kinerja

Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi penilaian kinerja seseorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami penilaian kinerja seseorang, Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, obervasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan



Sri Sudiarti, lahir di Ciamis, Jawa Barat 12 September 1975, Adalah alumni Sarjana Ekonomi dari Universitas Siliwangi pada tahun 1999 di program studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan dan menyelesaikan program Magister Manajemen di Universitas Siliwangi pada tahun 2013

dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis mengabdi sebagai Dosen Tetap di Politeknik Triguna Tasikmalaya dan mengemban tugas sebagai Ketua Program Studi Manajemen Perusahaan dan Aktif mengajar sebagai Terbuka sejak tahun 2019 sampai Tutor di Universitas sekarang. Menerima Hibah Penelitian Dosen Muda pada tahun 2020 dengan judul "Faktor Penentu Produk yang Berdampak pada Keputusan Pembelian dan Kinerja Pemasaran (Survey pada Kerajinan Anyaman di Tasikmalaya)" dan pada tahun 2019 menulis di Proceedings of the 1st International Conference on Science, Health, Economics, Education and Technology (ICoSHEET 2019) dengan judul The Determining Factor of Good Governance on Government Office Tasikmalaya City.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI

Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., IPM.

Universitas Tangerang Raya Email : @banklibri@gmail.com



Sumber gambar Dok.UNTARA

Salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai adalah dengan melakukan perbaikan ketrampilan dan pengetahuan individu/pegawai. Ketrampilan dapat diasah dengan melakukan suatu proses secara berulang, sedangkan pengetahuan dapat diperoleh melalui pencarian informasi atau melaksanakan pelatihan yang ditutorialkan dengan orang-orang yang terdidik dan atau mempunyai pengalaman dalam bidangnya. Pelatihan



Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., IPM. Lahir di Jakarta pada tanggal 15 Oktober 1963, menyelesaikan pendidikan Sarjana Komputer pada tahun 1989, dan Paska Sarjana (M.M.) di Universitas Mercu Buana pada tahun 2010. Karier didunia Industri selama 14 tahun dimulai pada tahun 1989 yaitu 10

Tahun di Astra Mobil Group (PT.IPPI), 2 Tahun di PT. Indorama Synthetics, Tbk, 2 Tahun di Group Toshiba. Sejak tahun 2002 hijrah ke dunia pendidikan, adapun karir dipendidikkan dimulai dari mengajar di Akademi Pariwisata Indonesia (AKPINDO), AMIK Wahana Mandiri, STIKOM Poltek-Cirebon, Politeknik Indramayu, STT Telematika, STT-NIIT- ITech, STT-Telematika, STIH Dharma Andigha, STMIK Triguna Utama, STMIK Swadharma, ITBSwadharma, Universitas Tangerang Raya, Tutor dan Korektor Universitas Terbuka. Saat ini aktif di Organisasi Ikatan Ahli Informatika Indonesia (IAII) dan Persatuan Insinyur Indonesia (PII). Menulis buku bahan ajar untuk materi Komputer dan Manajemen untuk konsumsi mahasiswa yang diampu.

BAB KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PEKERJA

Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M,

Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Email : ernie_pratiwi@yahoo.com

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya memiliki tujuan untuk berkembang, produk dan jasanya dikenal oleh masyarakat luas, transaksi yang semakin vang pada tujuannya adalah memperoleh tingg keuntungan, dan untuk mencapai target tersebut maka perlu adanya dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan perilaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam merealisasikan program kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh manajemen setiap tahunnya, pekerja melakukan aktivitasnya sesuai serta arahan yang dengan program kerja ditujukannya. Terlebih ketika perusahaan dituntut untuk meningkatkan produksinya baik oleh karena tingginya permintaan barang atau jasa yang ditawarkan dalam skala domestik ataupun internasional, atau bahkan berkenaan dengan adanya trend high season terutama dalam menghadapi hari raya keagamaan dan akhir tahun, kerap kali perusahaan hanya terfokuskan dengan peningkatan produksi tersebut. Di sisi lain pekerja berusaha untuk



Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M adalah seorang praktisi dan sekaligus sebagai tenaga pengajar di Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta sejak tahun 2014 hingga saat ini. Penulis menyelesaikan pendidikan formal S1-Akuntansi dan S2-Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Trisakti, Jakarta.

Penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang keilmuan yang ditekuni sebagai aplikasi Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Penulis bekerja di sebuah grup BUMN yang bergerak di bidang jasa penerbangan dan cargo yang diawali sebagai Internal Auditor, Accounting & Finance, Tour Product, Human Capital Management, Quality Assurance & Risk Management. Untuk menunjang peningkatan keilmuan/keahlian serta implementasi dalam aktivitasnya, penulis mengikuti berbagai macam pelatihan dan saat ini teregister BNSP bidang Risk Management dan Logistik. Selain itu, penulis aktif dalam forum seminar maupun pelatihan Risk Management, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Good Corporate Governance dan sebagai dosen tamu di beberapa perguruan tinggi negeri.

12

KEPEMIMPINAN SERTA PRODUKTIVITAS

Dr. Irwanto, S.Pd.T., M.Pd.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Email: irwanto.ir@untirta.ac.id

A. Pendahuluan

Secara etimologis pemimpin dan kepemimpinan itu berasal dari kata pimpin atau dalam bahasa Inggris disebut to lead, maka dengan konjugasi berubah menjadi pemimpin (leader) dan kepemimpinan (leadership). Dimana kata pimpin sendiri mengandung beberapa arti yang erat kaitannya dengan pengertian mempelopori, berjalan dimuka, menuntun, membimbing, mendorong, bergerak lebih awal, memberi contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh dan lain sebagainya. Menurut Moekijat (1997) pemimpin adalah: (1) Seseorang yang membimbing dan mengarahkan atau menjuruskan orang lain. (2) Seseorang yang menggerakkan orang lain untuk mengikuti jejaknya. (3) Seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan bertanggungjawab kepada orang-orang bawahannya terhadap sedang dilakukan bawah pekerjaan di yang kepemimpinannya.

Secara ilmiah, Moedjiono (2002) menyatakan bahwa *The Oxford English Dictionary* edisi tahun 1933 mencatat



Dr. Irwanto, S.Pd.T., M.Pd., lahir di Jambu (Sulawesi-Selatan), 10 Oktober 1983 merupakan Dosen bidang Pendidikan Vokasional Teknik Elektro, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtavasa (UNTIRTA), Serang-Banten. Semua Pendidikan mulai dari Sarjana, Magister program

Doktor di selesaikan di Universitas Negeri Yogyakarta Dengan Jurusan Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (PTK). Penyandang gelar Doktor dengan predikat Sangat Memuaskan merupakan Doktor ke 108 Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta dan merupakan Doktor ke 18 Program Studi Pendidikan Teknologi Kejuruan (PTK) Universitas Negeri Yogyakarta. Disamping sebagai dosen, penulis juga masi berstatus sebagai mahasiswa di Universitas Bina Bangsa Jurusan Ilmu Hukum. Di luar itu, juga sebagai asisten pengajar Prof. Dr. Sugiyono, M.Pd. Untuk Mata Kuliah Statistik, Statistik Pendidikan, Manajemen Pendidikan, Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Metode Penelitian Pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Dalam kesibukannya itu, Irwanto masih aktif sebagai tenaga pengajar di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang-Banten, di program studi pendidikan vokasional teknik elektro pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang-Banten. Adapun mata kuliah yang diberikan adalah Matematika Teknik 1, Matematika Teknik 2, Elektronika Daya, Metodologi Penelitian Pendidikan Teknik Elektro, Telaah Kurikulum Pendidikan Kejuruan, Manajemen Pendidikan, Literasi ICT dan Media Pembelajaran, Pembinaan Kompetensi Pembelajaran, Mikrokontroller, Neuro Fuzzy, Praktik Elektronika Daya, Manajemen Pendidikan Kejuruan, Medan Elektromagnet, Struktur dan Organisasi Komputer, Kurikulum dan Pembelajaran, dan lain-lain. Juga, telah menulis puluhan artikel ilmiah dan ilmiah populer. Ia pernah melakukan studi banding bidang lain, Malaysia, Singapura vokasional antara menambah wawasan studi dalam bidang pendidikan vokasional teknik elektro (PVTE) tersebut, sehingga keahlian yang dimiliki adalah manajemen pendidikan kejuruan yang ditekuni sampai sekarang ini.