Dr. Hastuti Mulang, SE.,M.Pd.,MM

Buku Ajar

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Editor :
Dr. Hastuti Mulang, SE.,M.Pd.,MM
Al. Ihksan Agus, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Buku Ajar

MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia memiliki posisi sentral dalam pembangunan, yakni menempatkan manusia sebagai *resource* pembangunan dengan kemampuan yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah pada tahun 1960-an yang sebelumnya didominasi oleh manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang pada manajemen umum dengan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting untuk dilaksanakan sehingga meningkatkan kinerja maupun etos kerja karyawan, pengembangan dilakukan secara komprensif akan meningkatkan kinerja pada karyawan disuatu perusahaan. Tujuan dari pengembangan SDM yakni menciptakan karyawan yang memiliki kinerja baik dengan meningkatkan kemampuan mereka, pengembangan SDM ini penting dalam merubah SDM yang dimilki perusahaan.

Manajemen SDM menurut Notoatmodjo dalam buku R. Sabrina yakni sebuah teknik yang digunakan terhadap upaya untuk menentukan perencanaa, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan segala aktivitas yang melibatkan Sumber daya manusia, karyawan, maupun tenaga kerjalainnya agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Manajemen SDM yakni sebuah bentuk penggunaan untuk mengembangkan penilaian, pemberian balas jasa serta pengelolaan pekerja pada sebuah perusahaan, Manajemen ini dapat melibatkan seluruh keputusan hingga praktik manajemen yang memiliki peran untuk mempengaruhi sumber daya manusia pada pekerja di sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya menusia memiliki tujuan yakni untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) pada perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan maupun produktivitas dari organisasi yang bersangkutan.

eureka media aksara
Anggota IKAPI

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
JL Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-487-414-3
9 786234 874143

BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Hastuti Mulang, SE.,M.Pd.,MM

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

BUKU AJAR
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis : Dr. Hastuti Mulang, SE.,M.Pd.,MM

Editor : Dr. Hastuti Mulang, SE.,M.Pd.,MM
Al. Ihksan Agus, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Via Maria Ulfah

ISBN : 978-623-487-414-3

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, APRIL 2021**
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 : 2021

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

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas Rahmat dan Karunia-NYA sehingga saya dapat menyelesaikan tulisan ini. Dalam penyusunan tulisan ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapkan terima kasih yang setulusnya kepada suami tercinta , anak dan kedua orang tua yang senantiasa memberikan cinta kasih, dukungan penuh, baik secara materil maupun secara spiritual dalam doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah penulis sehingga dapat menyelesaikan tulisan ini. Rekan-rekan dan Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian tulisan ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna perbaikan dimasa yang akan datang. Semoga tulisan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca dan dapat menambah khasanah ilmiah pengetahuan.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Makassar, 20 Maret 2021
Penulis

Dr. Hastuti Mulang, SE.,M.Pd.,MM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv
BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 1
A. Manajemen dan Sumber Daya Manusia (MSDM) 2
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 5
C. Ruang Lingkup dan Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 10
D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....15
E. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 19
F. Tanggung Jawab Sumber Daya Manusia.....27
G. Kebijakan dan Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....33
H. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....34
I. Strategi Sumber Daya Manusia 38
J. Meningkatkan Bakat Karyawan 43
K. Pengembangan Merk Usaha 56
L. Reward Atas Pekerjaan Karyawan.....63
M. Stress, Kepuasan, dan Disiplin Kerja.....67
N. Manajemen Sebagai Ilmu 80
O. Batasan SDM, MSDM, dan MP.....81
P. Organisasi 82
Q. Kepemimpinan.....93
R. Sumber Daya Manusia 100
S. Tugas Direktur dan Manajer Pada Perusahaan.....122
T. Rekrutmen 131
U. Seleksi Karyawan.....136
V. *Job Analysis, Job Design dan Job Description*.....149
W. Manajemen Karir.....161
X. Perjanjian Kerja.....173
Y. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....184
Z. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dalam Perusahaan 194
DAFTAR PUSTAKA 205
TENTANG PENULIS.....212

BUKU AJAR
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Manajemen dan Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen yakni berasal dari Bahasa Inggris *management* pada kata kerja *to manage*, memiliki definisi mengurusi. Akan tetapi ada perkembangan terhadap definisi manajemen secara lengkap yakni dikutip dari Tanthowi yang menerjemankan manajemen sebagai "*The art of getting done tough people*" dengan arti seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia ialah proses penanganan berbagai masalah dengan ruang lingkup dalam suatu perusahaan seperti karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya demi mencapai suatu target yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia memiliki rancangan system yang bersifat formal pada sebuah organisasi atau perusahaan untuk memastikan kemampuan individu digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Syamsurizal, 2016).

Manajemen SDM menurut Notoatmodjo dalam buku R. Sabrina yakni sebuah teknik yang digunakan terhadap upaya untuk menentukan perencanaa, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan segala aktivitas yang melibatkan Sumber daya manusia, karyawan, maupun tenaga kerjalainnya agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Manajemen SDM yakni sebuah bentuk penggunaan untuk mengembangkan penilaian, pemberian balas jasa serta pengelolaan pekerja pada sebuah perusahaan, Manajemen ini dapat melibatkan seluruh keputusan hingga praktik manajemen yang memiliki peran untuk mempengaruhi sumber daya manusia pada pekerja di sebuah perusahaan (Putri & Maralis, 2019).

Sumber daya manusia yakni factor produksi yang harus ada dan sangat penting dalam sebuah perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi seluruh kegiatan operosional yang dilakukan oleh manusia. Pencapaian dalam suatu perusahaan bergantung terhadap sumber daya yang dimilikinya, hal ini tentu saja dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya tersebut.

9) Prosedur Menghadapi Insiden
10) Prosedur Rencana Pemulihan (Pangkey et al., 2012)

d. Pengukuran dan evaluasi
1) Inspeksi dan pengujian
2) Audit SMK3
3) Tindakan perbaikan dan pencegahan (Pangkey et al., 2012)

e. Tinjauan oleh pihak manajemen
1) Evaluasi terhadap penerapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.
2) Tujuan, sasaran dan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.
3) Hasil temuan audit Sistem Manajemen K3.
4) Evaluasi efektifitas penerapan Sistem Manajemen K3 dan kebutuhan untuk mengubah Sistem Manajemen K3 sesuai dengan:
   - Perubahan peraturan perundangan.
   - Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar.
   - Perubahan produk dan kegiatan perubahan
   - Perubahan struktur organisasi perusahaan.
   - Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi termasuk epidemologi.
   - Pengalaman yang didapat dari insiden keselamatan dan Kesehatan kerja.
   - Pelaporan.
   - Umpan balik khususnya dari tenaga kerja (Pangkey et al., 2012)

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Oleh. *Jurnal Warta*, 1–14.

Ade Sofyan. (N.D.). Pengaruh Kesehtan Dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Kariyawan Pt.Bekaert Indobesia Plant Karawang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 22–45.

Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *1*(2), 8–18.

Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, *19*(2), 134–151. Https://Doi.Org/10.1002/Eji.201370106

Alteza, M. (2017). Manajemen Karir Tanpa Batas. *Journal Competency Of Business*, *1*(I), 38–55.

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *5*(2), 64–69.

Budijanto, O. W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, *17*(3), 395–412.

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi* (1st Ed.). Zahir Publishing.

Buwana, S. A. N. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Pt X Di Kota Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, *9*(2).

Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekruitmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *1*(1), 50–63.

Dewi, I. Shinta, Purwati, R. S., & Herlina, N. (2020). Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Dan Manajemen Karir Individu Terhadap Efektivitas Karir Karyawan. *Business Management And Enterpreneurship Journal*, *2*(1), 155–166.

E.G, E., Diah, Y. M., & Zen, K. M. (201 C.E.). Jembatan – Jurnal

Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xiv No 2, Oktober 2017 | 103 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, *14*(2), 103–118. Https://Doi.Org/10.29259/Jmbt.V14i2.5296

Endratno, H. (2015). Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Oleh. *Promoting Socio-Economic Development Through Business Integration*, 124–134. Https://Doi.Org/10.4018/978-1-4666-8259-7.Ch009

Farchan, F. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, *4*(1), 42–52. Https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.3551998

Firdaus, V. (2017). Pelatihan Manajemen Karir Serta Etika Bekerja Untuk Mengembangkan Kepribadian Dan Motivasi Mahasiswastikes Bhaktialqodiri Jember. *Jurnal Terapan Abdimas*, *2*, 72–80. Https://Doi.Org/10.25273/Jta.V2i0.978

Garaika, & Margahana, H. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual Stie Trisna Negara*, *17*(2), 133–141.

Garibaldi, G., Rachmawati, & Sari, P. A. (2016). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar Di Pt. Bank Bjb Tbk. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Stie Dharma Negara*, *1*(1), 29–37.

Giovanny, Y. (2016). Efektivitas Pelatihan K3 Dengan Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *2*(1).

Gunawan, I. J. L. (2014). Analisa Pekerjaan Dan Desain Pekerjaan Pada Pt Chandra Elc Di Sidoarjo. *Agora*, *2*(1).

Hartanto, S. B. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pendidikan. *Jurnal Intelegensia*, *03*(2), 19–27.

Hasanah, S. U., Idris, E. P., & Mashuri, S. (N.D.). *Job Analysis Dan Efisiensi Kerja Lembaga Pendidikan*. 151–166.

Herman. (2011). Implementasi Manajemen Sdm Berbasis Kompetensi: Solusi Proaktif Permasalahan Sdm Aparatur. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen*, *5*(1), 68–78.

Irianto, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model Msdm Sektor Publik*. 1–19.

Jaya, N., Mukhtar, A., & Ua, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *2*(1), 35–43. Https://Doi.Org/10.35905/Balanca.V2i1.1393

Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2p-Pl) Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Neo-Bis*, *7*(2), 1–17.

Kurnia, R. M., & Santoso, M. B. (2018). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3l Unpad. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, *1*(2), 108–118.

Kwalomine, A. L. (2018). *Pendidikan , Masa Jabatan Direktur Utama Dan Pengungkapan Corporate Sosial Responsibility (Csr)*. *11*(1), 72–82.

Lubis, A. S. (2018). *Modul Kuliah Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Pp. 1–63).

Maualan, R. S. (2018). *Kedudukan Direktur Sebagai Pekerrja Menurut Undang-Undang Ketenagakerrjaan*.

Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *9*(1), 75–98. Https://Doi.Org/10.25105/Jmpj.V9i1.1396

Muizu, W. O. Z., & Sule, E. T. (2017). Manajer Dan Perangkat Manajemen Baru Wa. *Pekbis*, *9*(2), 151–160.

Mulyono, H. (2018). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, *3*(1), 290–297.

Muskibah. (2007). *Tanggun Jawab Direksi Dalam Penerapan Prinsip Good Corporate Governance*.

Muslim, M. (2020). Phk Pada Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, *23*(3), 357–370.

Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, *3*(1), 124–137.

Nurfarizki, Syarweni, N., & Susyanti, D. W. (2018). *Analisis Rekrutmen & Seleksi Karyawan Baru Di Pt Baruna Dirga Dharma, Jakarta*.

P, N. M. Na. S., & Yuliandari, N. K. (2018). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm). *Wadiah*, *2*(1), 29–46. Https://Doi.Org/10.30762/Wadiah.V2i1.2992

Pangestu, H. (2013). Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Karis Melalui Kompetensi Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Pemasan Jasa*, *5*(6), 163–190.

Pangkey, F., Malingkas, G. Y., & Walangitan, D. O. R. (2012). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Proyek Konstruksi Di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado). *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, *2*(2), 100–113.

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), 22.

Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*. *7*(4), 1–11.

Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(04), 453–464.

Pramarta, K. D., & Netra, I. G. S. K. (2018). Pengaruh Manajemen Bakat Dalam Mempertahankan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *7*(12), 6649. Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2018.V07.I12.P10

Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *9*(1), 57. Https://Doi.Org/10.35797/Jab.9.1.2019.23557.57-63

Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).

Purba, J. H. (2018). Perencanaan Strategi Sumberdaya Manusia Dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *4*(1), 43–51.

Purwanto. (2005). Arti Dan Peranan Sumber Daya Manusia Oleh: *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, *2*(2), 156–167.

Purwati, S. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. In *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* (Vol. 1, Issue 1,

P. 70). Https://Doi.Org/10.12928/Fokus.V1i1.1301

Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (The Development Of Human Resources As A Factor Affecting Work Productivity)*. *4*(1), 127–133. Https://Doi.Org/10.17509/Jpm.V4i1.14963

Putri, M. K., & Maralis, R. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (Stie-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*(1), 70–85. Https://Doi.Org/10.34006/Jmbi.V8i1.55

Robiatur Rohmah. (2019). Urgensi Manajemen Bimbingan Konseling Dalam Melahirkan Peserta Didik Berkarakter. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, *4*(1), 102–115. Https://Doi.Org/10.35316/Jpii.V4i1.174

Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, *04*(01), 9.

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja (Reach Employee Performance By Job Performance And Work Discipline). *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *1*(1), 204–214.

Septriani, D. (2019). Cara Manajer Meningkatkan Kepuasan Kerja Personil. *Osf*, 1–11.

Sihombing, D. (2018). Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Di Kota Bitung. *Jurnal Sipil Statik*, *2*(3), 124–130.

Sinaga, N. A. (2017). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Oleh. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, *7*(2), 30–45.

Sitio, V. S. S. (2020). *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sopandi, O. D., & Saud, U. S. (2016). Implementasi Knowledge Management Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *23*(2).

Sriwati, H. (2008). *Faktor –Faktor Manajemen Karir Yang Paling Dominan Di Tingkat Manajemen Bawah Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*. 5–22.

Sugiharjo, R. J., & Rustinah. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir ,Pengembangan Karir Karyawan Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *3*(3), 444–454. Https://Publikasi. Mercubuana.Ac.Id/Index.Php/Jimb/Article/Download/3864/2032

Suharyanti, S., Harista, A., Kania, D., & Hanathasia, M. (2017). Pengembangan Merek Melalui Personalisasi, Kustomisasi Dan Komunikasi Kreatif. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, *15*(2), 87. Https://Doi.Org/10.31315/Jik.V15i2.2158

Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, *16*(2), 63–75. Https://Doi.Org/10.21831/Efisiensi.V16i2.27421

Supriatna, A., & Ermond, B. (2019). *Peran Direktur Independenmewujudkan Good Corporate Governance Alviani*. *6*(1), 67–93.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 952–962. Https://Doi.Org/10.35673/Ajmpi.V9i2.429

Susanti, E., & Oskar, D. P. (2018). Strategi Branding Dalam Membangun Ekuitas Merek Umkm (Studi Kasus: Pusat Oleh - Oleh Kota Padang). *Ikraith Ekonomika*, *1*(2), 116–130.

Syamsurizal. (2016). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 29–38. Https://Doi.Org/10.36665/Jusie.V6i01.414

Triyono. (2010). *Manajer Dan Pengelolaan Pada Era Milenium Triyono*. *6*(2), 1–15.

Ukas, M. (2002). *Keterkaitan Ilmu, Seni Da]\ Profesi Dalam Konsep Sistem Manajemen Terpadu*. *1*(1), 11–23.

Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *12*(1), 99. Https://Doi.Org/10.19184/Jpe.V12i1.7593

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *4*(2), 56–61. Https://Doi.Org/10.37888/Bjrm.V1i2.90

Widyatmika, M. A., Putra, T., & Indriani, M. N. (2012). Knowledge Management Dalam Organisasi. *E-Journal Uniersitas Hindu Indonesia*, 1–15. Https://Ejournal.Unhi.Ac.Id/Index.Php/Widyateknik/Article/View/505

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ips Ekonomi*, *16*(2), 81–95. Https://Doi.Org/10.20414/Society.V6i2.1475

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 741–747.

Yudiaatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. *Media Komunikasi Fis*, *12*(2), 29–38. Http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Intman.2016.11.002%0ahttps://Doi.Org/10.1016/J.Tele.2017.10.007%0ahttp://Ilp.Ut.Ac.Id/Index.Php/Jom/Article/View/432%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.3926/Jiem.1530%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Bushor.2017.11.007%0ahttps://Doi.Org/10.10

Zulhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, *1*(1).

TENTANG PENULIS

Dr. Hastuti Mulang, S.E., M.Pd., MM

Penullis adalah nama lengkap dari penulis. Penulis lahir di Pinrang pada tanggal 10 November 1980. Penulis lulus S1 pada tahun 2005 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) jurusan Manajemen kemudian melanjutkan S2 Manajemen di Universitas Negeri Makassar dan selesai pada tahun 2009 setelah itu penulis melanjutkan S3 Manajemen di Universitas Muslim Indonesia dan selesai pada tahun 2014. Tak hanya itu, penulis pun kembali melanjutkan studi S2 jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Malang kemudian selesai pada tahun 2020. Penulis sekarang bekerja sebagai Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia sebagai Dosen Pengampuh mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Isu-isu Kontemporer dalam SDM, Bisnis Pariwisata dan Bisnis Global. Selain berprofesi sebagai Dosen yang jadwalnya terbilang padat namun penulis juga seorang Ibu dengan 2 (dua) orang anak dan juga sebagai motivator. Penulis bertempat tinggal di Jl. Toddopuli 10 Komp. Griya Puspita Sari B/19 Makassar.