



MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

Desi Kristanti | Adrie Charviandi | Poniah Juliawati | Budi Harto
Titin Astuti | Nurlelasari Ginting | Rijal | Husain Nurisman | Barin Barlian
Titin Patimah | Saprudin | Freddy Triono | Muhammad Taher Rambe
I Ketut Edy Mulyana | Abdul Manap

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pelaksanaan visi dan misi perusahaan sangat bergantung dari kapasitas dan manajemen dari sumber daya manusia yang ada. Untuk itu penempatan seseorang pada posisi yang tepat sangat penting bagi perusahaan. Sebagai bentuk pelaksanaan implementasi visi dan misi tersebut maka sebuah organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengaturan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan terhadap sumber daya manusia.

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mnata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

- Bab 1 Perspektif dan Konsep MSDM
- Bab 2 Perencanaan dan fungsi manajemen SDM
- Bab 3 Pengembangan SDM
- Bab 4 SDM dan Organisasi Kerja
- Bab 5 Analisis jabatan
- Bab 6 Seleksi dan Rekrutmen SDM
- Bab 7 Kinerja dan penilaian kinerja
- Bab 8 Manajemen pelatihan
- Bab 9 Disiplin kerja
- Bab 10 Produktivitas kerja
- Bab 11 Kompensasi
- Bab 12 Kepuasan kerja
- Bab 13 Semangat kerja
- Bab 14 Etika dan profesionalisme kerja
- Bab 15 MSDM pada perusahaan berbasis digital

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Desi Kristanti, S.E., M.M.
Adrie Charviandi, S.E., M.M.
Poniah Juliawati, A.KS., M.M
Budi Harto, S.E., M.M
Titin Astuti, S.E., M.Si.
Nurlelarsi Ginting, S.E., M.M.
Rijal, S. Sos., M.AP.
Husain Nurisman, S.T., M.M.
Barin Barlian, M.M.
Titin Patimah, S.E., M.M.
Saprudin, S.E., Ak., M.M., M.Ak.
Freddy Triono, M. Par
Muhammad Taher Rambe, S.E., M.M.
I Ketut Edy Mulyana, S.Pd., S.S., M.M.
Dr. Abdul Manap, S.E., M.M., M.BA.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis : Desi Kristanti, S.E., M.M.; Adrie Charviandi, S.E., M.M.; Poniah Juliawati, A.KS., M.M.; Budi Harto, S.E., M.M.; Titin Astuti, S.E., M.Si.; Nurlelasari Ginting, S.E., M.M.; Rijal, S. Sos., M.AP.; Husain Nurisman, S.T., M.M.; Barin Barlian, M.M.; Titin Patimah, S.E., M.M.; Saprudin, S.E., Ak., M.M., M.Ak.; Freddy Triono, M. Par; Muhammad Taher Rambe, S.E., M.M.; I Ketut Edy Mulyana, S.Pd., S.S., M.M.; Dr. Abdul Manap, S.E., M.M., M.BA.

Editor : Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.

Profreader : Debi Eka Putri, S.E., M.M.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Endar Widi Sugiyo

ISBN : 978-623-487-644-4

No. HKI : EC00202308373

Diterbitkan oleh : EUREKA MEDIA AKSARA, JANUARI 2023
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 : 2023

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

Puji syukur kami ucapkan kehadirat ALLAH SWT, berkat rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pembahasan dalam buku ini meliputi Perspektif dan Konsep MSDM, Perencanaan dan fungsi manajemen SDM, Pengembangan SDM, SDM dan Organisasi Kerja, Analisis jabatan, Seleksi dan Rekrutmen SDM, Kinerja dan penilaian kinerja, Manajemen pelatihan, Disiplin kerja, Produktivitas kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja, Semangat kerja, Etika dan profesionalisme kerja serta MSDM pada perusahaan berbasis digital

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis merasa bahwa Buku Manajemen Sumber Daya Manusia ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih bagi kepastakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Penulis, Januari 2023

DAFTAR ISI

PRAKATA	III
DAFTAR ISI	IV
DAFTAR GAMBAR	VIII
DAFTAR TABEL	IX
BAB 1 PERSPEKTIF DAN KONSEP MSDM	11
A. Pendahuluan	11
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
D. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
E. Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
F. Peran Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.....	18
G. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	20
BAB 2 PERENCANAAN DAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA	25
A. Pendahuluan	25
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	25
C. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia	26
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia	31
E. Perencanaan Strategi MSDM	33
F. Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia.....	37
BAB 3 PENGEMBANGAN SDM	42
A. Pendahuluan	42
B. Pengembangan SDM	43
C. Perbedaan HRD dan HRM.....	45
D. Fungsi Pengembangan SDM.....	45
E. Peran dan Output HRD lainnya	48
F. Kerangka Kerja Proses HRD	49

G. Pentingnya HRD Dalam Bisnis	52
BAB 4 SDM DAN ORGANISASI KERJA	56
A. Pendahuluan.....	56
B. SDM dan Organisasi Kerja.....	58
C. Peran SDM dalam Organisasi.....	64
D. SDM Mendorong Penciptaan Nilai Bagi Organisasi.....	66
BAB 5 ANALISA JABATAN	68
A. Pendahuluan.....	68
B. Analisa Jabatan Bagi Perusahaan	68
C. Tujuan Analisa Jabatan	71
BAB 6 SELEKSI DAN REKRUTMEN	81
A. Pendahuluan.....	81
B. Definisi Seleksi dan Rekrutmen	82
C. Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan	83
BAB 7 KINERJA DAN PENILAIAN KINERJA	95
A. Pendahuluan.....	95
B. Kinerja	98
C. Penilaian Kinerja	103
D. Kesimpulan.....	107
BAB 8 MANAJEMEN PELATIHAN.....	109
A. Pendahuluan.....	109
B. Apa itu Pelatihan.....	110
C. Menentukan Kebutuhan Pelatihan	113
D. Assesmen Pelatihan	116
E. Merencanakan Program Pelatihan.....	118
F. Penerapan Program Pelatihan.....	123
G. Evaluasi Pelatihan	125
BAB 9 DISIPLIN KERJA.....	128
A. Pendahuluan.....	128
B. Disiplin Kerja.....	130

C. Pentingnya Disiplin Kerja	131
D. Tujuan Disiplin Kerja.....	132
E. Membentuk Disiplin Kerja	134
F. Bentuk Disiplin Kerja.....	134
G. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	137
BAB 10 PRODUKTIVITAS KERJA	141
A. Pendahuluan.....	141
B. Pengertian Produktivitas Kerja.....	142
C. Pegawai Yang Produktif.....	144
D. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..	145
E. Mengukur Produktivitas Kerja	149
F. Indikator Produktivitas Kerja	151
G. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja.....	152
H. Upaya Peningkatan Produktivitas	153
BAB 11 KOMPENSASI.....	155
A. Pendahuluan.....	155
B. Pemberian Kompensasi.....	158
C. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	159
D. Manfaat Pemberian Kompensasi.....	165
E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	167
F. Jenis-jenis Kompensasi	170
G. Komponen Kompensasi	171
BAB 12 KEPUASAN KERJA	173
A. Pendahuluan.....	173
B. Definisi Kepuasan Kerja.....	174
C. Kepemimpinan	175
D. Kecerdasan Emosi.....	177
E. Pemimpin Kharismatik	178
F. Gaya Kepemimpinan.....	180

G. Pengaruh Kepribadian Pemimpin terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan	183
H. Pengaruh Kepuasan Kerja	185
I. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	186
BAB 13 SEMANGAT KERJA	190
A. Pendahuluan.....	190
B. Pengertian Semangat Kerja.....	192
C. Aspek Semangat Kerja	193
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	195
E. Motivasi dan Semangat Kerja	198
BAB 14 ETIKA DAN PROFESIONALISME KERJA	200
A. Pendahuluan.....	200
B. Etika Profesi.....	201
C. Prinsip Etika Profesi	204
D. Manfaat Etika Profesi	206
E. Skill Etika dan Profesionalisme Kerja	208
F. Pengambilan Keputusan.....	209
BAB 15 MSDM PADA PERUSAHAAN BERBASIS DIGITAL	213
A. Pendahuluan.....	213
B. Human Capital Berbasis Digital.....	214
C. Persiapan Perusahaan Berbasis Digital.....	216
D. Transformasi Digital	217
E. Perubahan Strategis	220
F. Penilaian.....	223
DAFTAR PUSTAKA	226
TENTANG PENULIS	241

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1	Elemen sumber daya manusia tertentu dalam organisasi (kontribusi pribadi)	62
Gambar 5. 1	Analisis Pekerjaan Sebagai Alat Perencanaan SDM.....	70
Gambar 5. 2	Keputusan Dalam Proses Analisis Pekerjaan	74
Gambar 8. 1	Pelatihan dan pengembangan	110
Gambar 8. 2	Proses Perencanaan Pelatihan.....	113
Gambar 8. 3	Contoh Pengaturan Tempat Duduk Saat Pelatihan	122
Gambar 8. 4	Contoh Formulir Evaluasi Pelatihan.....	127
Gambar 9. 1	Indikator Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Pegawai.....	138
Gambar 14. 1	Sistematika Etika.....	203
Gambar 14. 2	Area Profesionalisme Kerja.....	207
Gambar 15. 1	Perubahan Strategis	223

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1	Perbedaan tingkat Analisis Pekerjaan antara Fakta dan Pemahaman	69
Tabel 5. 2	pembagian tanggung jawab antara Unit SDM dengan Manajer	74
Tabel 5. 3	Uraian Pekerjaan dan Persyaratan Minimal Pekerjaan.....	77
Tabel 8. 1	Perhatian Utama dalam Asesmen Kebutuhan Pelatihan	117
Tabel 8. 2	Metode Pelatihan	120
Tabel 15. 1	Perbandingan Pendekatan Berdasarkan In/Out, Resource-Based, dan Gerilya MSDM Pada Perusahaan Berbasis Digital	215
Tabel 15. 2	Kemampuan Diri	218
Tabel 15. 3	Kemampuan Diri	219
Tabel 15. 4	Komponen Perubahan Strategis	220



**Manusia unggul selalu rendah hati
saat berbicara, tetapi selalu luar
biasa dalam tindakan.**

- Konfusius -

**"Keberhasilan kami merupakan
indikator terbaik dari
pengembangan tim."**

- Lewis Ergen -



BAB

1

PERSPEKTIF DAN KONSEP MSDM

A. Pendahuluan

Pelaksanaan visi dan misi perusahaan sangat bergantung dari kapasitas dan manajemen dari sumber daya manusia yang ada. Untuk itu penempatan seseorang pada posisi yang tepat sangat penting bagi perusahaan. Sebagai bentuk pelaksanaan implementasi visi dan misi tersebut maka sebuah organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengaturan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan terhadap sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia juga bisa di definisikan sebagai suatu perencanaan, organisasi, penggerak dan pengawasan pada pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, hubungan yang di dimaksud mencapai suatu tujuan dalam organisasi di perusahaan secara terpadu. Manajemen dapat diartikan sebagai bagian dari seni maupun ilmu dalam mengatur segala potensi manusia yang ada. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu: *man, method, materials, machine, money* dan *market*.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dalam manajemen dengan berfokus pada pengaturan hubungan antara manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Bukan hal mudah dalam mengatur karyawan. Karena setiap karyawan merupakan orang yang unik dan memiliki karakter dan potensi masing-masing. Setiap orang memiliki perasaan, keinginan, pikiran, dan juga memiliki latar belakang yang berbeda. Berbeda dengan mesin yang akan

BAB 2

PERENCANAAN DAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Dalam setiap aktivitas diperlukan perencanaan yang matang sehingga apa yang diharapkan yang menjadi tujuan dan target dapat dicapai dan terpenuhi dengan maksimal. Dengan terjadinya perkembangan yang cukup signifikan dalam kehidupan begitupula dalam perkembangan dunia usaha sehingga kita mau tak mau harus melakukan adaptasi besar-besaran menyesuaikan apa yang menjadi kebutuhan kita dan perusahaan/organisasi saat ini dan kedepannya.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

HRM sebagai *'Part of the process that helps the organization achieve its objectives'*. Hal ini diartikan kedalam proses yang mensupport organisasi menggapai tujuannya. Terry menerjemahkan suatu proses khusus yang terdiri dari merencanakan suatu kegiatan, mengatur (*organizing*), melaksanakan (*actuating*) dan mengendalikan (*controlling*) orang atau sumber daya lain guna memastikan dan menjangkau target organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah fungsi yang terkait dengan merealisasikan hasil tertentu lewat tindakan orang-orang. Yang artinya sumber daya manusia memegang peranan penting dan dominan, (Taufiqurakhman, 2009).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memberdayakan manusia sebagai tenaga kerja secara

BAB 3 | PENGEMBANGAN SDM

A. Pendahuluan

Setiap organisasi yang ingin memenangkan persaingan dan berorientasi pada pertumbuhan harus melakukan investasi dalam bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia, berbeda dengan sumber daya lain, karena pada dasarnya memiliki potensi yang tidak terbatas. Dengan mengelola ekosistem yang baik dan secara konsisten mengenali, mengungkap, memelihara, dan menggunakan kekuatan personel, akan mendorong potensi tersebut terwujud. Suasana seperti itulah yang ingin dibangun oleh sistem pengembangan sumber daya manusia (HRD), berdasarkan konsep-konsep tertentu, berbagai metodologi yang telah dikembangkan saat ini. Selain itu meningkatkan pemahaman konsep sistem HRD, mekanisme terkait, dan batasan HRD untuk berkembang.

Banyak perusahaan memahami bagaimana menumbuhkan sumber daya manusia secara tepat. Namun, ada banyak pendekatan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dilakukan di perusahaan belum berhasil. Menciptakan pemimpin bisnis membutuhkan berbagai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan khusus. Hal ini menjelaskan mengapa beberapa bisnis tumbuh menjadi pesaing dominan di bidangnya. Banyak bisnis melakukan investasi dalam bidang pendidikan dan pengembangan keterampilan personel atau pekerja, agar dapat menguntungkan kedua belah pihak. Bisnis menjadi lebih efektif

BAB 4

SDM DAN ORGANISASI KERJA

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, kinerja masing-masing karyawan akan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya utama organisasi. Efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh tenaga kerjanya. apalagi dalam suasana sekarang ini yang ditandai dengan persaingan yang sengit. Komponen manusia tetap penting meskipun teknologi dan mesin telah menggantikan sebagian besar pekerjaan. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, mereka membentuk kemampuan beradaptasi dan inovasi organisasi mereka. Pada kenyataannya, penelitian telah menunjukkan bahwa kemampuan orang adalah komponen manajemen yang paling penting (Pasban & Nojedeh, 2016).

Organisasi ditemukan dalam kehidupan setiap orang, mewakili bagian dari keberadaannya sehari-hari, di mana dia menghabiskan sebagian besar waktunya. Dari perspektif individu, organisasi mewakili "struktur formal di mana ia menempati posisi tertentu, memiliki status tertentu, dan merupakan lingkungan untuk pengembangan kepribadiannya"

BAB 5 | ANALISA JABATAN

A. Pendahuluan

Analisa jabatan atau job analysis bagi perusahaan menjadi hal yang sangat penting ketika perusahaan mulai melakukan kegiatan untuk mendapatkan karyawan yang sering dikenal dengan istilah perekrutan karyawan. Pada aktivitas rekrutmen, perusahaan sangat membutuhkan analisa jabatan sebagai panduan penting dalam melakukan fungsi pengadaan. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada kinerja yang unggul, perekrutan menjadi proses awal yang akan sangat menentukan profil serta performa karyawan yang akan diperoleh.

B. Analisa Jabatan Bagi Perusahaan

Job analysis merupakan proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya (Hasibuan, 2016). Sejak awal tahun 1990-an, analisis pekerjaan mulai dilakukan menjadi aktivitas regular pada tingkat strategis organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, aktivitas yang terkait kegiatan yang berhubungan dengan masalah administrasi kompensasi. *Job analysis* digunakan sebagai dasar untuk merancang pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai pengelompokkan tugas dan tanggung

BAB 6

SELEKSI DAN REKRUTMEN

A. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas dalam suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan perusahaan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan mengenai manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Tujuan dari rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat untuk menempati posisi tersebut. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak bagi perkembangan perusahaan ke depannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas (Paoki, 2018).

Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang profesional, kunci utamanya adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan ataupun calon karyawan. Tidak mudah dalam menemukan karyawan yang profesional dan berkualifikasi tinggi, oleh karenanya perusahaan wajib untuk menyaring karyawan baru. Perusahaan memerlukan proses rekrutmen karyawan untuk dapat menyaring karyawan yang ingin bergabung dengan

BAB 7 | KINERJA DAN PENILAIAN KINERJA

A. Pendahuluan

Seiring perkembangan zaman, dunia kerja mengalami banyak perubahan. Perubahan yang terjadi tentu berlandaskan pada perkembangan teknologi yang dialami setiap orang. Perkembangan ini akhirnya menuntut suatu lembaga untuk meningkatkan kualifikasi pegawainya agar terus bisa berinovasi, tidak ketinggalan, aman, dan visa terus mengikuti setiap perkembangan yang dirancang suatu lembaga. Dalam proses rekrutmen hingga penilaiannya, suatu lembaga berhak menentukan poin apa saja yang bisa diterima dan diberikan kepada pekerjanya. Salah satunya mengenai penilaian kinerja, di mana setiap pekerja harus bisa memberikan dampak atau pengaruh baik kepada perkembangan lembaganya. Penilaian kinerja sendiri dapat dipahami sebagai pengumpulan dan pelaporan atas hasil kerja individu maupun kelompok dalam waktu tertentu.

Demi mendukung kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas kerjanya, suatu lembaga berkewajiban untuk memberikan penilaian yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian ini tentu akan meningkatkan tingkat produktivitas pegawai, di mana mereka memiliki kesempatan yang lebih besar untuk naik jabatan atau menduduki posisi sebagai pegawai tetap jika memiliki kinerja yang baik. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai penilaian kerja dan tingkat kinerja pegawai, maka dilakukan analisis ini.

BAB 8

MANAJEMEN PELATIHAN

A. Pendahuluan

Globalisasi, perkembangan teknologi, siklus hidup produk yang lebih pendek, perubahan lingkungan yang radikal membutuhkan perspektif yang lebih strategis dari organisasi dan pemimpin organisasi. Perubahan tersebut menuntut organisasi untuk selalu dapat memfasilitasi sumber daya manusianya untuk secara terus menerus mengembangkan kompetensinya dan melakukan pembelajaran berkelanjutan. Dilain pihak pengembangan sumber daya manusia membutuhkan investasi yang cukup besar. Organisasi dapat mengeluarkan investasi sebesar 1 jt - 5 juta/ karyawan setiap tahun untuk investasi pelatihan dan pengembangan karyawannya. Investasi yang cukup besar ini perlu dikelola dengan baik dengan cara organisasi harus dapat mengelola pelatihannya agar tetap sasaran dan memberikan kontribusinya yang nyata bagi organisasi. Sehingga setiap perusahaan membutuhkan manajemen pelatihan dan pengembangan yang baik guna untuk menjaga agar karyawannya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan bisnis serta diharapkan dengan pelatihan dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut (Garavan, Barnicle and O'suilleabhain, 1999).

Untuk mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu kita perlu mengetahui persamaan dan perbedaaan dalam hal peningkatan

BAB

9

DISIPLIN KERJA

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Selain itu, sumber daya manusia mampu mempengaruhi perkembangan organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah pihak-pihak yang melakukan suatu pekerjaan atau bekerja di dalam sebuah organisasi yang memiliki peran sebagai perencana, pengolah, pelaksana, motivator, pengendali untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memaksimalkan peran-peran tersebut, sudah selayaknya organisasi memiliki manajemen sumber daya yang baik.

Mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tentunya selalu menjadi sebuah tantangan baik bagi pengelola maupun bagi pemilik organisasi. Organisasi tidak hanya harus melakukan peningkatan pada pengelolaan bahan baku, fasilitas kerja, lingkungan kerja, namun juga elemen sumber daya manusia perlu dikelola secara unik, fleksibel dan mengacu pada target yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia, yang menjadi target utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah agar sumber daya dalam organisasi menghasilkan kinerja efektif.

BAB 10 | PRODUKTIVITAS KERJA

A. Pendahuluan

Di era globalisasi ini persaingan perusahaan semakin tinggi, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus dapat mengembangkan diri secara lebih aktif. Produktivitas kerja di sebuah perusahaan maupun organisasi sangatlah penting untuk menjaga ritme perjalanan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan, karena jika perusahaan tidak cepat maka perusahaan akan tertinggal oleh perusahaan pesaing.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis di sebuah perusahaan. MSDM harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik untuk kemajuan sebuah perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Schuler et al dalam (Sutrisno, 2019), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai 3 (tiga) tujuan utama yaitu: 1. Memperbaiki tingkat produktivitas, 2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan 3. Meyakinkan organisasi bahwa sudah memenuhi aspek- aspek legal.

Oleh karena itu, pengetahuan maupun pemahaman seorang pimpinan atau manajer tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tentang hal produktivitas kerja merupakan hal yang wajib dipahami oleh mereka. Hal itu akan berdampak kepada kurangnya perhatian terhadap produktivitas kerja akan mempengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan. Jika karyawan atau pegawai tidak produktif, maka seluruh kegiatan operasional dalam

BAB

11

KOMPENSASI

A. Pendahuluan

Dalam dunia kerja hampir setiap karyawan menjadikan kompensasi sebagai motif utamanya, sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan. Maka dari itu hendaknya manajemen suatu perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan terbaiknya terkait dengan kompensasi yang akan diberikan kepada seluruh elemen yang ada dan berperan dalam kemajuan perusahaan tersebut.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang diberikan oleh suatu entitas tempat kerja kepada para pihak yang telah berjasa dalam proses operasi entitas tersebut. Sebagian masyarakat menyebut kompensasi identik dengan besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Padahal kompensasi dapat diartikan secara luas sebagai besarnya imbalan yang diberikan atas pengorbanan atau jasa yang diberikan oleh pihak lain kepada perusahaan, jadi tidak hanya terbatas pada gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan saja.

Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

BAB 12

KEPUASAN KERJA

A. Pendahuluan

“ahh, males banget masuk kerja hari ini, karena satu shift sama pak Anu” - pernahkah kita merasa seperti itu dulu, sewaktu kita akan masuk kerja dan ternyata kita satu shift dengan orang yang membuat kita tidak suka ditempat kerja, atau kita akan bertemu dengan pemimpin yang menyebalkan sehingga kita memutuskan untuk mengambil alasan untuk tidak masuk kerja. Menurut (Sembiring & Tanjung, 2021) selain dari ganjaran dari hasil kerja berupa upah, kepuasan kerja juga merupakan salah satu dari sikap umum yang ingin diterima oleh seorang pekerja. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan beberapa hal juga yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Menurut (Ardhini, 2014) Seseorang menggunakan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku sehingga dapat mempengaruhi orang lain. Untuk dapat mengelola karyawannya, maka gaya kepemimpinan diterapkan, digunakan dan dikomunikasikan sehingga dapat diterima oleh karyawannya, karena akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dapat dicapai tujuannya Waridin dan Bambang Guritno dalam (Fauzen, 2014) .

Definisi proses pengaruh sosial seorang pemimpin dimana kemampuan seorang pemimpin dinilai dari bagaimana seseorang dengan gaya kepemimpinannya mengusahakan mendapatkan partisipasi karyawannya secara sukarela dalam rangka untuk mencapai tujuan dan keberhasilan dari

BAB 13

SEMANGAT KERJA

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan faktor-faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi mengharuskan setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan juga produktif untuk dapat menjalankan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting dalam organisasi yang meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah bahwa segala potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi maupun organisasi. Manusia sebagai faktor penggerak, pengendali dan pelaksana seluruh kegiatan dalam perusahaan. Untuk mencapai keunggulan, perusahaan atau instansi harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun kelompok, karena pada dasarnya kinerja sumber daya manusia baik individu maupun kelompok mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Muda, Carcia and Muda, 2021).

BAB 14 | ETIKA DAN PROFESIONALISME KERJA

A. Pendahuluan

Di tempat kerja, etika profesi adalah kode hukum dan moral yang memandu perilaku karyawan di tempat kerja. Menjadi seorang profesional membutuhkan lebih dari sekedar mengenakan setelan pakaian yang bagus. Ini membutuhkan perilaku etis yang mendorong interaksi dengan karyawan lain, pelanggan, dan atasan. Etika dalam bekerja merupakan aturan normatif yang berisi prinsip moral dan sistem nilai yang menjadi pedoman ketika bekerja. Aturan ini dibuat untuk membatasi perilaku individu agar tidak mengganggu individu lainnya di lingkungan kerja.

Apakah etika, dan apakah etika profesi itu ? Kata etik (atau etika) berasal dari kata *ethos* (bahasa Yunani) yang berarti karakter, watak kesusilaan atau adat. Sebagai suatu subyek, etika akan berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Menurut Aprita (2020), etika didefinisikan sebagai “*the discipline which can act as the performance index or reference for our control system*”. Dengan demikian, etika akan memberikan semacam batasan maupun standar yang akan mengatur pergaulan manusia di dalam kelompok sosialnya. Dalam pengertiannya yang secara khusus dikaitkan dengan seni pergaulan manusia, etika ini kemudian dirupakan dalam bentuk aturan (*code*) tertulis yang secara sistematis sengaja dibuat berdasarkan

BAB

15

MSDM PADA PERUSAHAAN BERBASIS DIGITAL

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan masa depan yang berbasis digital (*Digital - based Future Human Resources Management*) adalah sebuah proses dimana setiap perusahaan yang bergerak dalam fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk merespon perubahan radikal yang sangat penting di era digital. Dengan pengembangan SDM secara digital, perusahaan dapat menghemat biaya pelatihan, perjalanan dan biaya lainnya. Kecepatan dan inovasi perusahaan untuk memecahkan berbagai masalah serta fokus yang tepat pada masalah yang muncul, akan lebih mempersiapkan segala sesuatu yang terjadi.

Perkembangan industri dan teknologi berdampak strategis terhadap kebutuhan perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk melanjutkan pertumbuhan yang berkelanjutan (Fareed et al., 2016). Pertumbuhan yang berkelanjutan ini harus memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk beroperasi secara efektif dalam lingkungan yang dinamis dan semakin kompleks (Fareed et al., 2016). Itulah mengapa penting bagi perusahaan untuk memiliki program pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya menargetkan tujuan perusahaan, tetapi juga pertumbuhan dan perubahan yang berkelanjutan. Perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Addison-Wesley, & Alderfer, C. P. (1977). Organization development. *Annual Review of Psychology*, 28, 197-223.
- Anggraini, W., & Alim, A. (2015). Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Analytical Hierarchy Process Berdasarkan Prestasi Kerja dalam Pemberian Insentif Karyawan (Studi Kasus PT . Bersama Makmur Raharja Cabang Pekanbaru). In *Jurnal Teknik Industri* (Vol. 1, Issue 2).
- Aprita, S. (2020) *Etika Profesi Hukum*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No, 45-60. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Ardhini, K. F. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Minyak Caltex di Rumbai Pekanbaru. *Ekonomi Univeristas Riau*, Vol 1. No.
- Area Profesionalisme Kerja. <https://www.kompasiana.com/tepekur.blogspot.com> *Etos Kerja, Etika Kerja, dan Profesionalisme*:
- Armstrong, M. (2008) *strategic Human Resource Management: A guide to action*. Kogan Page London and Phil- adelphia.
- Armstrong, M. (2021) *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. Improve Business Performance Through Strategic People Management, 7th Edition*. United Kingdom : Kogan Page.
- Armstrong, M. and Brown, D. (2019) 'Strategic Human Resource Management: Back to the future ? A literature review', (February).

- Assagaf, S. C. Y. and Dotulong, L. O. H. (2015) 'Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), pp. 639-649.
- Basri, S. K. and Rauf, R. (2021) 'Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai', *YUME : Journal of Management*, 4(1), pp. 103-120. doi: 10.37531/yum.v11.76.
- Bassi, L., & McMurrer, D. (2007). Maximizing your return on people. *Harvard Business Review*, 85(3), 115-123.
- Beer, M., & Walton, E. (1990). Developing the competitive organization: Interventions and strategies. *American Psychologist*, 45, 154-161.
- Begeinia, A., A. Sardari, M., Mosavi, A. & Kiani, 2009. Review relationship between empowerment and main factors of productivity. *Human resources development conference*.
- Bianca, A., 2019. *The Role of Human Resource Management in Organizations*. [Online] Available at: <https://smallbusiness.chron.com/>
- Bogdanovic, M. and Durian, J. (2016) 'HRM Choices For Business Strategy Support : How To Resolve The Most Important HRM Strategic Dilemmas ?', (June), pp. 429-446.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*.
- Bukit, B. et al. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia "Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi"*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Chang, L., Shih, C. & Lin, S., 2011. The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A

cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*.

- Chasanah, I. and Herminingsih, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di PT. Jaya Konstruksi Mp. Tbk. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*.
- Ciobanu, E., 2008. *Managementul performant al resurselor umane în organizație*. București: Editura Centrului Tehnic-Editorial al Armatei.
- Clinard, H. (1979). Interpersonal communication skills. . *Training and Development Journal*, 33(8), 34-38.
- Data, B. (2020) *Langkah-Langkah Proses Rekrutmen di Perusahaan, 01 Januari 2020*. Available at: <https://bagidata.com/langkah-langkah-proses-rekrutmen-di-perusahaan/> (Accessed: 1 November 2022).
- Dessler, G. (2020) *Human resource management*. 16th edn. Pearson Education Limited.
- Desyinta, D. et al. (2019) 'Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar', *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 1-13. doi: 10.37403/maker.v5i1.103.
- Endres, G.J. and Kleiner, B.H. (1990) 'How to Measure Management Training and Development Effectiveness', *Journal of European Industrial Training*, 14(9), pp. 22-23. doi:10.1108/03090599010137102.
- Etikawati, E. and Udjang, R. (2016) 'Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1), pp. 9-23. doi: 10.26486/jpsb.v4i1.443.
- Fachrurazi, et al., 2021. *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Cendekia Mulia Mandiri.

- Fahmi, I. (2013) *Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Fareed, M. et al. (2016) 'Developing Human Capital for Sustainable Competitive Advantage : The Roles of Organizational Culture and High Performance Work System', 10(4), pp. 655–673.
- Farida, U. and Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *book*.
file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/BUKU AJAR MSDM II.pdf
- Fauzen, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (studi pada karyawan AJB BUMIPUTERA kantor cabang celaket malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1–10.
<https://media.neliti.com/media/publications/71707-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-moti.pdf>
- Fauzen, A. (2014). (studi pada karyawan AJB BUMIPUTERA kantor cabang celaket malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1–10.
<https://media.neliti.com/media/publications/71707-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-moti.pdf>
- Fauzen, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (studi pada karyawan AJB BUMIPUTERA kantor cabang celaket malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | (Vol. 9, Issue 2)*.
- Febriansah, R. E. (2021). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UMSIDA PRESS*. 24 Agustus 2021.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-26-3>
- Febrianty, F. et al. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Ferdian, A., Azis, E., Prasetyo, A. P. & Darmawan, M. I., 2020. Human Resources Practice and Employee Engagement: The Mediation of Organizational Support and Employee Satisfaction.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No(2), 103-114. <https://doi.org/10.15294/jdm.v4i2.2753>
- Flora, C. B., Flora, J. L. and Gasteyer, S. (2015) *Rural Communities: Legacy+Change*. Westview Press : Amerika Serikat
- Freire, P. (2005) *Pedagogy of the Oppressed*. Continuum: New York.
- Gallup. (2016) 'How Millennials Want to Work and Live From the Chairman and CEO'. Goyal, R. (2014) 'The Impact Of Organizational Culture And Climate On', 1(5), pp. 89-104.
- Gaol L, J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Garavan, T.N., Barnicle, B. and O'suilleabhain, F. (1999) 'Management development: Contemporary trends, issues and strategies', *Journal of European Industrial Training*, 23(4-5), pp. 191-207. doi:10.1108/03090599910272077.
- Geektonight. (2021). *What is Human Resource Development (HRD)? Definition, Functions*. Retrieved from <https://www.geektonight.com/>
- Goldwasser, D. (2001). Beyond ROI. *Training*, 38(3), 115-123.
- Greenhaus, J. H. (1987). *Career management* (p.9 ed.). Hinsdale, IL: Dryden Press.
- Hakim, A. (2014) *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Handoko, T. H. (1990) *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H. (2011) *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.

- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revi). P Gramedia Pustaka.
- Hartini *et al.* (2021) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Harto, B. (2021). Hubungan Industrial dalam Konteks Perusahaan. In M. Seto (Ed.), *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 95-105). Indramayu: Adab.
- Harto, B. (2022). Peluang Bisnis di Era 4.0. In M. Sari (Ed.), *Transformasi Digital Dalam Dunia Bisnis* (pp. 19-32). Padang, Sumatera Barat: Global Eksekutif Teknologi.
- Harto, B. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). In M. Taher (Ed.), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 31-43). Padang, Sumatera Barat: Global Eksekutif Teknologi.
- Harto, B. (2022). Strategi Menghadapi Digitalisasi Melalui Transformasi SDM. In M. Taher (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar di Era Digital)* (pp. 153-159). Padang, Sumatera Barat: Global Eksekutif Teknologi.
- Harto, B. (2022). Strategi Peningkatan Kompetensi SDM. In D. E. Putri (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era 4.0* (pp. 137-141). Padang, Sumatera Barat: Global Eksekutif Teknologi.
- Harto, B., & Pramuditha, P. (2021). Literature Review: Outsourcing And Offshoring Development To Economic Conditions In Covid-19 Pandemic. *Jurisma: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 102-116.
- Hasibuan, M. S. P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Heathfield, S. M. (2021). *What Is Human Resource Development?*
Retrieved from <https://www.liveabout.com/>
- Helmi, A. F. (1996) *Disiplin Kerja. Buletin Psikologi*. Tahun IV Nomor 2, Desember, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.
- Henneman, T. (2006). After high court rulings, firms may want to take long look at anti harassment strategies. *Workforce Management*, 85(14), 33-35.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(1), 91-96.
<https://www.kompasiana.com/tepekur.blogspot.com/5511697c8133117348bc5fb3/etos-kerja-etika-kerja-dan-profesionalisme>
- Jacobs, R. L., & Park, Y. (2009). A proposed conceptual framework of workplace learning: Implications for theory development and research in human resource development. *Human Resource Development Review*, 8(2), 133-150.
- Jauhari, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.
[http://repository.radenintan.ac.id/8827/1/Manajemen Sdm Lengkap.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/8827/1/ManajemenSdmLengkap.pdf)
- Joshi, M., (2013). *Human Resource Management*. 1st edition ed. s.l.:bookboon.
- Kansil, C.S.T. (1997), *Pokok-Pokok Etika Profesi Hukum*. Jakarta: PT Pradnya Paramita
- Kasmir. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- KBBI. Karyawan [Internet]. Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring. 2016 [cited 2022 Oct 30]. Available from:
<https://kbbi.web.id/karyawan>

- Ketter, P. (2006). Training versus development. *T&D*, 60(5), 78.
- Komm, A. & Florian Pollner Bill Schaninger, a. S. S., 2021. *The pandemic underscores the urgency for a more dynamic talent and work model. Human-resources leaders can help by focusing on identity, agility, and scalability..* [Online] Available at: <https://www.mckinsey.com/>
- Liu, S., Ye, L. & Guo, M., (2016). High-performance work systems and job satisfaction: Mediation role of organizational identification. *International Conference on Logistics, Informatics and Service Sciences (LISS)*.
- Madhani, P. (2014) 'Resource Based View (RBV) of Competitive Advantage: An Overview', (March 2010).
- Madjidu, A., Usu, I. and Yakup (2022) 'Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 444-462.
- Mahawati, E. et al., (2021) 'Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja'. Yayasan Kita Menulis, pp. 1-188.
- Mangkunegara, A A. A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manole & Cristina, (2006). Managementul resurselor umane în administrația publică. *București, Editura ASE*.
- Manopo, C. (2011). *Talent Performance Management System*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. (2011) *Human Resources Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mayo & Andrew, 2014. Valoarea umană a organizațiilor. *București, Editura BMI*.

- McLagan, P. (1996). Great ideas revisited. *Training & Development*, 50(1), 60-65.
- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice. *Training and Development Journal*, 41(9), 49-59.
- Mondy R. W., and Noe R. M. (2005). *Administracion De Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Education.
- Muchtar, A. (2010) *Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Business Plan*. Edited by R. L.Toruan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Muda, V. A., Carcia, M. S. M. and Muda, M. S. (2021) 'Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7). doi: 10.5281/zenodo.5707241.
- Nicolescu, O., (2004) *Managerii și managementul resurselor umane*. București: Editura Economică.
- Noe, R.A. (2010) *Employee training and development*. 5th edn. McGraw-Hill Education.
- Noe, R.A. et al. (2014) *Fundamentals of human resource management*. 6th edn. McGraw-Hill Education.
- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf* (pp. 1-175). Uwais Inspirasi Indonesia. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6617/1/QDWODwAAQBAJ.pdf>
- Pahrudin, A., Suryanto, T. and Bahri, S. (2013) *Kajian Pengawasan dan Keikatan Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Pada IAIN Raden Intan Lampung*. Lampung Selatan: Pustaka Ali Imron.
- Paoki, D. G. (2018) *Pentingnya Rekrutment Dan Seleksi Untuk Mengukur Kinerja Karyawan, 2018*. Available at: [https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1782/1/TUGAS JURNAL MSDMI DJIO \(Autosaved\).pdf](https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1782/1/TUGAS%20JURNAL%20MSDMI%20DJIO%20(Autosaved).pdf) (Accessed: 2

November 2022).

- Pasban & Nojedeh, 2016. A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership*.
- Peng & Tseng, (2018). Antecedent and Consequence of Nurse Engagement. *The Journal of Psychology*.
- Perspectives, D. I. (2019) 'Millennials in Industry 4.0 : A Gift or a Threat to Indonesian Human Resources ?', (September).
- Priyono, and Marnis. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purba. S. et al. (2020). *Etika Profesi: Membangun Profesionalisme Diri*: Medan: Yayasan Kita Menulis
- Purnamalia, T. (2016). *Pemimpin Karismatik Dalam Novel The Sworless Samurai, Pemimpin Legendaris Jepang Abad XVI Karya Kitami Masao (Kajian Psikologi Sastra)*. <http://file.upi.edu/>
- Putri, D. E. et al. (2021) *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- P, R. (n.d.). *Importance of Human Resource Development*. Retrieved from <https://www.economicdiscussion.net/>
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1-20.
- Ratnasari, S. L. and Sutjahjo, G. (2017) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan', *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 1(5), pp. 99-112. Available at: <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm%0APengaruh>.

- REFA International, 2022. *Work Organisation*. [Online] Available at: <https://refa-international.com/>
- Riski, M. S., & Riana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja PNS Pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 709-719.
- Rivai, V. et al. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. et al., (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo
- Rizal M hanif Al, and Ratnawati I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang). *Diponegoro J Manag*. 1(2):181-8.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)* (pertama, Vol. 2, Issue 1). Kencana Perdana Media Group. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sari, E, (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Jayabaya: University Press.
- Sari, R. N. I. and Hadijah H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja (Reach Employee Performance By Job Performance And Work Discipline). *Pendidik Manaj Perkantoran*. 1(1):204-14.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003) *Manajemen Tenaga Kerja Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. and Macey, W. H. (2012) 'Organizational Climate and Culture'. doi: 10.1146/annurev-

psych-113011-143809.

- Schneider, P. (2018) backed research agenda for a nascent field, Review of Managerial Science. Springer Berlin Heidelberg. doi: 10.1007/s11846-018-0283-2.
- Sedarmayanti. (2017) *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UNSU.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 4(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Seong, Jee Young. (2011) 'The Effects of High Performance Work Systems, Entrepreneurship and Organizational Culture on', 17(1).
- Setiawan H, and Hamdan M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy). AT-TA'LIM J Kaji Pendidik Agama Islam. 1(1):16-31.
- Setiawan, A. (2018) 'Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan', *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 8(2), pp. 191-203.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *J Appl Bus Econ*. 3(3):170-82.
- Siagian, S. P. (2002) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinungan, M. (2005) *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sisca, et al., (2020) *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by S. Janner. Yayasan Kita Menulis.

- Sparrow, P., 2013. Strategic HRM and employee engagement. *Employee Engagement in Theory and Practice*.
- Spreitzer, G., 1995. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*.
- Stock, T. and Seliger, G. (2016) 'Opportunities of Sustainable Manufacturing in Industry 4. 0', *Procedia CIRP*. Elsevier B.V., 40(Icc), pp. 536-541. doi: 10.1016/j.procir.2016.01.129.
- Sukanti, L., Harto, B., & Pramuditha, P. (2021). Analysis of relevance between international HRM and industry demand: A review of scientific literature. *International journal of business, economics & management*, 4(1), 199-208.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35, 1542-1571.
- Sumual, T.E.M. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Lia. Surabaya: R.A.De. Rozarie.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *J Paradig*. 12(1):93-112.
- Susanty A, and Baskoro S W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. PLN (Persero) APD Semarang). *J@ti Undip J Tek Ind*. 7(2):77-84.
- Sutianah, E., Sunaryo, W., & Yusuf, A. E. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah Dan Kepribadian Dengan Keinovatifan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 654-662. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.792>

- Sutrisno, E. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto, F. X. (2014) *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka
- Swanson, R. A. (2007). Defining intergalactic human resource development (HRD). *Human Resource Development International*, 10, 10(4), 455–457.
- TALENТА, I. (2022) *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan*, 23 Maret 2022. Available at: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kenali-proses-rekrutmen-dan-seleksi-karyawan/>.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). In *Journal "Acta Diurna"*.
- Taufiqurakhman. (2009) *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. FISIP UPDM.
- Wahyuni, H.C. (2017) *Analisa Produktivitas*. Edited by S.B. Sartika. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Waiganjo, E. W., Kahiri, J. and Ph, D. (2012) 'Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance of Kenya ' s Corporate Organizations School of Human Resource Development', 2(10), pp. 62–70.
- Wallace, Joseph Hunt, J. and Richards, C. (1999) 'The relationship between organisational culture, organisational climate and managerial values'.
- Waspodו, S. (2019) *Motivasi dan Semangat - Hubungan dan Perbedaannya*, Kompasiana, 14 Januari 2019. Available at: <https://www.kompasiana.com/sontoloyo10521/5c3c4e73bde5755137605ce5/motivasi-dan-semangat-hubungan-dan->

perbedaanya (Accessed: 12 October 2022).

Whatishumanresources.com. (2022). *Human Resource Development*. Retrieved from <https://www.whatishumanresource.com/>

Wijayanti A., and Wimbarti S. (2012). Evaluasi Dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS. *J Psikol Undip*;11(2):1-14.

Wright, Patrick. (2008) 'Human Resource Strategy: Adapting to the Age of Globalization'. SHRM Foundation'S Effective Practice Guidelines Serie

Yusup (2021) *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: LD Media.

TENTANG PENULIS

Desi Kristanti, S.E., M.M.



Penulis lahir di Kediri tanggal 04 Maret 1982. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kediri. Menyelesaikan pendidikan S1 pada jurusan Akuntansi dan Penulis melanjutkan S2 jurusan Manajemen. Penulis menekuni bidang Menulis, juga menerbitkan buku Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi tahun 2019, pada tahun 2022 bisa menerbitkan buku yang berjudul: Dasar Manajemen Operasional, Studi Kelayakan Rencana Bisnis, Dasar-Dasar Perilaku Organisasi, Etika Bisnis, Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori) mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun Prosiding internasional. Penulis juga aktif menjadi peserta workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Adrie Charviandi, S.E., M.M.

Dosen Manajemen Univ. Sali Al-Aitaam Bandung



Adrie Charviandi, S.E., M.M. Lahir di Jakarta tanggal 24 Januari 1986. Menyelesaikan Pendidikan S1 Sarjana Ekonomi (S.E) di Fak. Ekonomi UPDM (B) tahun 2011, dan Pendidikan S2 Magister Manajemen (M.M) di UPDM (B) tahun 2020. Menjadi Dosen tetap pada Program Studi Manajemen Univ. Sali Al-Aitaam Bandung. Keseharian bergelut dan berkecimpung dengan isu-isu lingkungan

dengan membentuk Lembaga Swadaya Masyarakat Gerakan Untuk Lingkungan, bergabung dengan Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (WALHI) Jakarta sebagai Dewan Daerah, tergabung di INSWA (*Indonesia Solid Waste Association*) sebagai *research associate*. Selain itu Penulis juga ikut serta dalam superprof sebagai pembimbing untuk membantu mahasiswa yang sedang menempuh akhir kuliah.

Poniah Juliawati, A.KS., M.M

Dosen Politeknik LP3I Bandung

iponjuliawati@plb.ac.id



Penulis lahir di Bandung dan menyelesaikan Pendidikannya di Magister Manajemen Universitas Winaya Mukti tahun 2013. Penulis merupakan Dosen Administrasi Bisnis pada Program Studi Administrasi Politeknik LP3I sejak tahun 2012. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya. Penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional.

Budi Harto, S.E., M.M

Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia dan
Dosen Politeknik LP3I Bandung



Penulis sebelumnya telah bekerja di beberapa perusahaan swasta baik nasional maupun internasional dan sejak tahun 2014 bekerja sebagai dosen dan melakukan Tridharma. Penulis merupakan dosen tetap di perguruan tinggi vokasi dan dosen tidak tetap di perguruan tinggi swasta di Bandung. Saat ini penulis sudah memiliki jabatan fungsional akademik lektor, alumni dari Program Studi Akuntansi (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (INABA), Program Magister Manajemen (S2) di Universitas Winayamukti dan sedang melanjutkan studi Pendidikan S3 Program Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis aktif sebagai pengelola jurnal riset akuntansi dan bisnis serta aktif dalam menulis artikel di jurnal nasional maupun internasional serta menulis buku tentang pendidikan, manajemen sumber daya manusia, manajemen bisnis, dan lainnya. Selain itu pula penulis aktif sebagai pendamping UMKM dan pengelola Inkubator Bisnis Rumah Entrepreneur dengan membantu pendampingan bisnis UMKM dan mahasiswa yang berminat menjadi entrepreneur.

Titin Astuti, S.E., M.Si.



Menjadi dosen tetap pada Universitas Sahid Jakarta sejak April 1992 sampai dengan sekarang. Selain sebagai dosen tetap pernah menduduki jabatan structural baik di tingkat Universitas maupun Fakultas dan Prodi Manajemen. Saat ini sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Mengajar mata kuliah MSDM, Perilaku Organisasi dan Manajemen Talenta. Pendidikan S1 di UNSOED Purwokerto (Jawa Tengah) Pendidikan S2 di UNPAD Bandung (Jawa Barat) Pelatihan yang pernah diikuti antara lain : Perhitungan angka kredit dosen, pelatihan AMI (Auditor Mutu Internal), Pelatihan perhitungan beban tugas dosen, penulisan jurnal dan lain-lain.

Nurlelarsi Ginting, S.E., M.M.
Dosen Universitas Tama Jagakarsa



Lahir di Medan, 7 Juni 1967. Penulis lulus Sarjana Ekonomi (S.E) dari Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung Medan pada Tahun 1990, Melanjutkan Pendidikan Program Magister Manajemen (M.M.) di Universitas Tama Jagakarsa Jakarta selesai pada tahun 2009. Menjadi Dosen Tetap di Universitas Tama Jagakarsa Sejak Tahun 1994 sampai sekarang. Penulis juga melakukan penelitian dan menulis jurnal dari hasil penelitian dalam bentuk luaran Publikasi Nasional yang Teakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya juga berharap semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para Mahasiswa dan rekan Akademisi di bidang Manajemen.

Rijal, S. Sos., M.AP.



Penulis lahir di Sinjai, 02 Maret 1990, Merupakan Dosen di Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi IISIP Yapis Biak, Menyelesaikan S1 Prodi Administrasi Negara di Unismuh Makassar Tahun 2014, dan Menyelesaikan S2 Prodi Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana

Unismuh Makassar Tahun 2017. Tahun 2018-2022 diamanahkan sebagai sekretaris umum Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Kabupaten Biak Numfor; Tahun 2022 mengikuti Pelatihan untuk Pelatih/Trainig Of Trainers (TOT) Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan Bagi Dosen, Guru dan Widyaiswara Secara Virtual Lemhannas RI Angkatan III; Tahun 2021-2022 dipercayakan sebagai Distrik Manager Program Vaksinasi CN31 Kerjasama MPKU, Kementerian Kesehatan dengan USAID.

Husain Nurisman, S.T., M.M.



Penulis lahir di Bandung tanggal 29 Juni 1973. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Menyelesaikan pendidikan S1 Teknik dan Manajemen di Universitas Jenderal Achmad Yani kemudian melanjutkan studi Magister Manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia di Universitas Negeri Jakarta. Selain aktif melakukan penelitian di bidang manajemen sumberdaya manusia dan manajemen pengetahuan, penulis saat ini sedang menempuh pendidikan Doktorat di Universitas Brawijaya Malang.

Barin Barlian, M.M.



Penulis lahir di Tasikmalaya pada 24 Agustus 1984 dan sekarang menetap di Kota Tasikmalaya. Menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri Padjajaran Tasikmalaya pada tahun 1996, dan melanjutkan pendidikan di SLTP Negeri 1 Tasikmalaya pada tahun 1996 - 1999, kemudian melanjutkan Pendidikan di SMU Negeri 2 Tasikmalaya dan selesai pada tahun 2002.

Saat ini tengah menempuh studi program Doktor di Universitas Pendidikan Indonesia, dan mengambil konsentrasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis merupakan Dosen Tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Perjuangan Tasikmalaya.

Titin Patimah, S.E., M.M.



Lahir di Ciamis, Jawa Barat tanggal 15 Oktober 1993 adalah Dosen Tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Menyelesaikan Pendidikan S1 Program Studi Manajemen di Universitas Galuh, Ciamis lulus tahun 2016 dan melanjutkan Pendidikan S2 pada Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas

Siliwangi, Tasikmalaya lulus pada tahun 2020. Sebelum terjun di bidang akademisi, berpengalaman sebagai Staff Administrasi tahun 2016 di salah satu Industri Pariwisata, kemudian tahun 2017 sebagai Marketing di Perbankan, serta tahun 2018 menjadi Staff Manajemen Sumber Daya Manusia di Sebuah Yayasan.

Saprudin, S.E., Ak., M.M., M.Ak.



Penulis lahir di Brebes tanggal 27 Agustus 1985. Penulis merupakan dosen tetap di STIE Jayakarta dan dosen luar biasa di STEBank Islam Mr. Sjafruddin Prawiranegara Jakarta. Penulis juga merupakan komisaris independen PT. Garuda Mitra Solusindo (2021), serta menjadi konsultan di beberapa perusahaan lain. Menyelesaikan pendidikan S1 (Akuntansi) di STIE Jayakarta pada 2009, Menyelesaikan S2 (Manajemen) di UPN Veteran Jakarta pada 2015, S2 (Akuntansi) di STIE Indonesia Jakarta pada 2018 dan PPAk (Profesi Akuntansi) di Perbanas Institute Jakarta pada 2022. Penulis menekuni bidang Akuntansi dan Manajemen.

Freddy Triono, M. Par



Penulis lahir di Surabaya tanggal 03 November 1972. Penulis adalah dosen Program Studi Perhotelan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sahid. Menyelesaikan pendidikan D3 pada tahun 1994 dan setelah beberapa tahun bekerja, penulis memutuskan untuk melanjutkan studi Sarjana Terapan/ D4 pada tahun 2017 bidang yang sama yaitu Pariwisata/ Perhotelan dan melanjutkan program studi Magister/ Master Pariwisata pada tahun 2019. Penulis adalah seorang praktisi Pariwisata/ Perhotelan yang memulai karirnya sejak 1997. Sebagian besar berkarir di bidang Sumber Daya Manusia hingga terakhir menjabat sebagai General Manager hotel bintang lima di Jakarta.

Muhammad Taher Rambe, S.E., M.M.,



Lahir di Pinarik yaitu salah satu desa di Kabupaten Padang Lawas Utara provinsi Sumatera Utara tanggal 17 Juni 1989. Pada tahun 2014 telah menyelesaikan Sarjana Ekonomi (SE) jurusan Manajemen di Universitas Islam Labuhan Batu. Kemudian berhasil menyelesaikan Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan pada tahun 2017. Kegiatan sehari-hari saat ini adalah aktif mengajar di Universitas Islam Labuhan Batu.

I Ketut Edy Mulyana, S.Pd., S.S., M.M.



Penulis lahir di Karangsem Bali tanggal 15 Agustus 1971. Penulis adalah dosen tetap pada Program Ekonomi Bisnis, Universitas Sahid Jakarta. Menyelesaikan pendidikan S2 pada Jurusan Manajemen Pemasaran dan melanjutkan S3 pada Jurusan Komunikasi. Penulis menekuni bidang Pemasaran dan Hotel Operasional.

Dr. Abdul Manap, S.E., M.M., M.BA.



Penulis lahir di Blitar tanggal 05 Mei 1968. Penulis adalah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya dan beberapa PT di Jabodetabek. Penulis tunggal 11 judul buku ber-ISBN diantaranya; Revolusi Manajemen Pemasaran, Manajemen Kewirausahaan, Revolusi Mental Kinerja Kepolisian, dan lain-lain, dan beberapa buku berkolaborasi ber-ISBN. Menyelesaikan S1 dan S2 didalam negeri serta S3 Business Administration at De La Salle University, Manila. Penulis juga sebagai Komisaris PT KJI dan Konsultan Bisnis serta Staf Profesional Lemhannas RI. Narahubung email hamanap.joyo@gmail.com



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202308373, 27 Januari 2023

Pencipta

Nama : **Desi Kristanti, Adrie Charviandi dkk**

Alamat : Dusun Ngasem, RT 002 RW 001 Desa Rejomulyo, Kec. Kras, Kab. Kediri, Jawa Timur, 64172, Kediri, JAWA TIMUR, 64172

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Desi Kristanti, Adrie Charviandi dkk**

Alamat : Dusun Ngasem, RT 002 RW 001 Desa Rejomulyo, Kec. Kras, Kab. Kediri, Jawa Timur, 64172, Kediri, JAWA TIMUR, 64172

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 24 Januari 2023, di Purbalingga

Jangka waktu perlindungan : Bertaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000441296

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon. Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP.196412081991031002

Disclaimer:
Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.