

Zarkasi | Lustono | Nabila Hilmy Zhafira | Nur Laily
Wenny Desty Febrian | Freddy Triono | Eka Yuliati | Fitriani Fajar
Amandin | Irawan | Indra Sani | Debi Eka Putri | Santy Sriharyati
Destiana Kumala | Masruchin | Mohamad Anggi Samukroni



Editor

Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation)

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation)

Suatu lembaga, institusi ataupun organisasi baik profit maupun non profit tidak terlepas dari adanya peran sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak lembaga atau organisasi. Apabila suatu lembaga atau organisasi di tempat atau memiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul maka akan mendorong lembaga atau organisasi akan lebih cepat kemajuannya dan bisa survive.

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.

Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

Bab 1 Tinjauan Umum Manajemen Sumber Daya Manusia

Bab 2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Bab 3 Analisis Jabatan dan Desain

Bab 4 Rekrutmen dan Seleksi

Bab 5 Orientasi

Bab 6 Pelatihan dan Pengembangan

Bab 7 Perencanaan Karir

Bab 8 Kinerja dan Penilaian Kinerja

Bab 9 Kompensasi

Bab 10 Pengembangan SDM pada Era Digital

Bab 11 Manajemen Inovasi

Bab 12 Hubungan Industrial

Bab 13 Audit Sumber Daya Manusia

Bab 14 Strategi Menghadapi Digitalisasi Melalui Transformasi SDM

Bab 15 *Human Resource, Human Capital, dan Human Relation*

Bab 16 *Work Life Balance*



Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

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



EC002023127283

ISBN 978-623-151-910-8



9 786231 519108

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
*(The Art of Human Resource, Human Capital,
and Human Relation)*

Zarkasi
Lustono
Nabila Hilmy Zhafira
Nur Laily
Wenny Desty Febrian
Freddy Triono
Eka Yuliati
Fitriani Fajar
Amandin
Irawan
Indra Sani
Debi Eka Putri
Santy Sriharyati
Destiana Kumala
Masruchin
Mohamad Anggi Samukroni



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
*(The Art of Human Resource, Human Capital, and Human
Relation)*

Penulis : Zarkasi, HS, SE.I, M.E.
Dr. Lustono, S.Pd., M.M.
Nabila Hilmy Zhafira S.M.,M.B.A.
Dr. Nur Laily, M.Si.
Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.
Freddy Triono, M.Par.
Eka Yuliati, S.E., M.Si.
Fitriani Fajar, S. Sos., M.M.
Amandin, S.PT., M.M.
Irawan, S.Pd., M.M.
Indra Sani, S.E.
Debi Eka Putri, S.E., M.M.
Santy Sriharyati, S.Sos., M.Si.
Destiana Kumala, S.Kom., M.M.
Dr. Masruchin, S.HI, M.E.I
Mohamad Anggi Samukroni, S.Pd., Gr.

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

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Leli Agustin

ISBN : 978-623-151-910-8

No. HKI : EC002023127283

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, NOVEMBER 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

**Eureka Media Aksara bekerjasama dengan
Kolaborasi Buku Eureka**

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 kehadiran ALLAH SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (*The Art of Human Resource, Human Capital, And Human Relation*).

Pembahasan dalam buku ini meliputi Tinjauan Umum Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Jabatan dan Desain, Rekrutmen dan Seleksi, Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan, Perencanaan Karir, Kinerja dan Penilaian Kinerja, Kompensasi, Pengembangan SDM Pada Era Digital, Manajemen Inovasi, Hubungan Industrial, Audit Sumber Daya Manusia, Strategi Menghadapi Digitalisasi Melalui Transformasi SDM, *Human Resource, Human Capital dan Human Relation*, dan *Work Life Balance*.

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 yang berhubungan dengan 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 (*The Art of Human Resource, Human Capital, And Human Relation*) 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.

Purbalingga, Oktober 2023

DAFTAR ISI

PRAKATA	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 TINJAUAN UMUM MANAJEMEN SUMBER DAYA	
MANUSIA.....	1
A. Pendahuluan	1
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	2
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
D. Fungsi-fungsi MSDM.....	12
E. Kesimpulan	13
DAFTAR PUSTAKA.....	16
TENTANG PENULIS	18
BAB 2 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	20
A. Pendahuluan	20
B. Konsep Perencanaan SDM	21
C. Perencanaan Sumber Daya Manusia	23
D. Faktor Mempengaruhi dalam Perencanaan SDM.....	25
E. Fungsi dan Tujuan Perencanaan SDM	27
F. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia	30
G. Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	32
H. Kesimpulan	34
DAFTAR PUSTAKA.....	35
TENTANG PENULIS	37
BAB 3 ANALISIS JABATAN DAN DESAIN	38
A. Pendahuluan	38
B. Definisi Analisis Jabatan.....	40
C. Manfaat Analisis Jabatan.....	44
D. Proses Analisis Jabatan	46
E. Metode Pengumpulan Data dalam Analisis Jabatan....	47
F. Kesimpulan	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
TENTANG PENULIS	54
BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI	55
A. Pendahuluan	55

B. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi.....	55
C. Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen	57
D. Sumber Rekrutmen Sumber Daya Manusia	57
E. Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia	58
F. Kriteria Seleksi.....	64
G. Kendala dalam Seleksi Sumber Daya Manusia	65
H. Kesimpulan	67
DAFTAR PUSTAKA	68
TENTANG PENULIS.....	69
BAB 5 ORIENTASI.....	70
A. Pendahuluan.....	70
B. Orientasi	70
C. Kesimpulan	79
DAFTAR PUSTAKA	81
TENTANG PENULIS.....	83
BAB 6 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	84
A. Pendahuluan.....	84
B. Metode Pelatihan	88
C. Peserta Pelatihan	91
D. Pengembangan Sumber Daya Manusia	93
E. Kesimpulan	96
DAFTAR PUSTAKA	98
TENTANG PENULIS.....	99
BAB 7 PERENCANAAN KARIR	100
A. Pendahuluan.....	100
B. Perencanaan Karir.....	100
C. Pentingnya Perencanaan Karir.....	108
D. Pengembangan Karir	109
DAFTAR PUSTAKA	116
TENTANG PENULIS.....	118
BAB 8 KINERJA DAN PENILAIAN KERJA	119
A. Pendahuluan.....	119
B. Kinerja dan Penilaian Kerja	120
C. Kesimpulan	132
DAFTAR PUSTAKA	133

TENTANG PENULIS	135
BAB 9 KOMPENSASI	136
A. Pendahuluan	136
B. Kompensasi	137
C. Kompensasi Gaji dan Upah	143
D. Langkah-langkah Penetapan Gaji dan Upah	145
E. Bagian Kompensasi pada Pelatihan dan Pendidikan	147
F. Adapun Tips untuk Memberikan Kompensasi	149
G. Kesimpulan	150
DAFTAR PUSTAKA	151
TENTANG PENULIS	152
BAB 10 PENGEMBANGAN SDM PADA ERA DIGITAL	153
A. Pendahuluan	153
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital	156
C. Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia di Era Digital	160
D. Kesimpulan	164
DAFTAR PUSTAKA	166
TENTANG PENULIS	167
BAB 11 MANAJEMEN INOVASI	168
A. Pendahuluan	168
B. Konsep Inovasi	168
C. Kesimpulan	174
DAFTAR PUSTAKA	175
TENTANG PENULIS	177
BAB 12 HUBUNGAN INDUSTRIAL	178
A. Pendahuluan	178
B. Konsep Hubungan Industrial	179
C. Prasyarat Hubungan Industrial	181
D. Serikat pekerja (SP)	186
E. Membentuk Serikat Pekerja	187
F. Hubungan Antara Manajemen dan Serikat Pekerja	192
G. Keamanan dan Kesejahteraan Serikat Pekerja	194
H. Perselisihan Hubungan Industrial	195
I. Kesimpulan	197

DAFTAR PUSTAKA	198
TENTANG PENULIS	199
BAB 13 AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA	200
A. Pendahuluan.....	200
B. Pengertian Audit SDM	201
C. Norma, Manfaat, dan Tujuan Audit SDM.....	203
D. Pendekatan dan Peralatan Audit SDM	206
E. Laporan dan Tahap Audit SDM	207
F. Tahap Audit SDM.....	207
G. Indikator dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Audit SDM	209
H. Kesimpulan	211
DAFTAR PUSTAKA	213
TENTANG PENULIS	215
BAB 14 STRATEGI MENGHADAPI DIGITALISASI MELALUI TRANSFORMASI SDM.....	216
A. Pendahuluan.....	216
B. Pengertian Digitalisasi dan Transformasi SDM.....	218
C. Tantangan dan Peluang Digital bagi SDM	221
D. Langkah-langkah Menuju Transformasi SDM yang Sukses	224
E. Kesimpulan	231
DAFTAR PUSTAKA	233
TENTANG PENULIS	234
BAB 15 HUMAN RESOURCE, HUMAN CAPITAL DAN HUMAN RELATION	235
A. Pendahuluan.....	235
B. Sumber Daya Manusia (<i>Human Resource</i>).....	236
C. <i>Human Capital</i> dan Hubungannya dengan Sumber Daya Manusia	243
D. <i>Human Relation</i> dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia	251
E. Kesimpulan	256
DAFTAR PUSTAKA	257
TENTANG PENULIS	261
BAB 16 WORK LIFE BALANCE	262

A. Pendahuluan	262
B. <i>Worklife Balance</i>	264
C. Kesimpulan	270
DAFTAR PUSTAKA.....	271
TENTANG PENULIS	272

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Sub Dimensi dan Indikator dalam Uraian dan Deskripsi Jabatan	43
Tabel 14.1	Identifikasi Keterampilan Utama.....	225

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Fungsi-fungsi MSDM	13
Gambar 4.1 Recruitment and Selection Procedure in 10 Stages	60
Gambar 8.1 Elemen-elemen pokok Sistem Penilaian Kinerja	125
Gambar 8.2 Proses Penilaian Kinerja.....	128
Gambar 16.1 <i>Work Life-Balance</i>	265



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
*(The Art of Human Resource, Human Capital,
and Human Relation)*

Zarkasi
Dr. Lustono
Nabila Hilmy Zhafira
Dr. Nur Laily
Wenny Desty Febrian
Freddy Triono
Eka Yuliati
Fitriani Fajar
Amandin
Irawan
Indra Sani
Debi Eka Putri
Santy Sriharyati
Destiana Kumala
Dr. Masruchin
Mohamad Anggi Samukroni

Editor:
Marto Silalahi



BAB

1

TINJAUAN UMUM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Zarkasi, HS, SE.I, M.E.

IAIN Pontianak

A. Pendahuluan

Organisasi memerlukan berbagai jenis sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud mencakup manusia, peralatan, mesin, metode, keuangan dan sumber daya informasi. Sumber daya tersebut masing-masing memiliki fungsi dan tugas yang berbeda namun kesemuanya demi mendukung tujuan organisasi. Sebagai suatu sistem sumber-sumber daya tersebut akan saling memiliki interaksi dan saling melakukan kerja sama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan berpijak pada pendekatan sistem, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya sumber daya manusia hendak dievaluasi berdasarkan kontribusinya, berdasarkan produktivitas organisasi. Dalam prakteknya, model manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terbuka dan terbentuk dari bagian-bagian yang saling terikat. Setiap organisasi baik perusahaan sosial maupun perusahaan pemerintahan mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu yaitu dengan mempergunakan sumber daya yang ada pada organisasi. Dan yang paling penting dalam mencapai organisasi adalah berasal dari sumber daya manusianya, (Samsuni, 2017).

Peranan dari manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, seperti yang kita ketahui bersama tentunya suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Manusia adalah salah satu faktor penggerak dan sebagai faktor pengelola

DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (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), 1-13.
- Febrianty, et al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup)*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia Publishing.
- Hartini, H., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, W., ... & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Tubagus, S., Setiawan, U., ... & Fitriani, F. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., ... & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Suseno, B. D., *et al.* (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Edited by Husni, Mohamad, and Dina L. Wati,
Purbalingga: Eureka Media Aksara.

TENTANG PENULIS



Zarkasi, HS, SE.I, M.E.
IAIN Pontianak

Lahir di Tanjung Pandan Belitung (Prov. Bangka Belitung) Pada tanggal 09 September 1979. Putra kelima dari 8 saudara Ayah bernama Husni Senen dan Ibu Maipa. Merupakan lulusan Pondok Pesantren Darul Ulum Kalbar mulai tingkat Tsanawiyah sampai Aliyah. Dan selanjutnya riwayat pendidikan tingginya dimulai dari Sarjana Ekonomi Islam (SE. I) di Jurusan Syariah STAIN Pontianak, S2 Magister Ekonomi (M. E) Pada Fakultas Ekonomi di Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulis mengawali karirnya sebagai guru honorer di SMK Mandiri Pontianak dan selanjutnya menjadi tenaga pengajar di beberapa Perguruan Tinggi di Kalbar seperti STIT Darul Ulum Kalbar. Saat ini sebagai Dosen Tetap PNS di Almamaternya IAIN Pontianak untuk mata Kuliah Pengantar Ilmu Ekonomi, Ekonomi Moneter, Sistem Ekonomi Indonesia, Studi Kelayakan Bisnis, Ekonomi Manajerial, Ekonomi Industri dan Kewirausahaan. Pernah menulis buku tentang; Pengangguran, inflasi dan daya beli masyarakat Kalimantan Barat (2015), Perbincangan di Runag Publik (2015), Pendapaatan Perkapita, Suku Bunga, jumlah Penduduk, zakat dan pengaruhnya pada tingkat konsumsi rumah tangga di Indonesia (2021), Studi Kelayakan Bisnis (2022), Dasar dan Konsep Manajemen Organisasi (2022) serta menulis artikel di berbagai jurnal.

Kegiatan lainnya sebagai Trainer, Pelatih Bela Diri, Pelatih Teater, dan Aktif di Korp Menwa Indonesia Kalbar, Pengurus PW GP Ansor Kalimantan Barat dan PW Lembaga Perlindungan Anak Kalbar.

BAB 2

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Lustono, S.Pd., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tamansiswa Banjarnegara

A. Pendahuluan

Suatu lembaga, institusi ataupun organisasi baik profit maupun non profit tidak terlepas dari adanya peran sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak lembaga atau organisasi. Apabila suatu lembaga atau organisasi di tempati atau memiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul maka akan mendorong lembaga atau organisasi akan lebih cepat kemajuannya dan bisa survive.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja sebagai penggerak sumber daya manusia utama organisasi, perusahaan, pemerintahan, atau eksistensi lainnya yang memiliki aset. Untuk itu, sumber daya manusia harus bisa dikembangkan dan juga dilatih kemampuannya dengan proses perencanaan sumber daya manusia yang baik dan tepat. Menurut Rivai & Sagala (2009) suatu organisasi tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka lembaga/ organisasi/ perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.
- Anggraini, M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Selection Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan. Diss.
- Asfihan, A. (2019). *Rekrutmen adalah: metode, tujuan, dan proses rekrutmen*. Retrieved from adalah.co.id: <https://adalah.co.id/rekrutmen/>
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chandra, E. (2015). Penerapan Proses Rekrutmen Dan Selection Pada PT Matahari Dept Store, Tbk. Diss. Universitas Multimedia Nusantara.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Jakarta: Prenhalindo.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia & SDM Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Ikram. (2007). Forecasting (Peramalan). Diakses secara online melalui <http://ikram.web.id/management/manajemen-operasi/forecasting-peramalan/> pada tanggal 30 September 2014.
- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (1990). *Human Resource Planning: Challenges for Industrial/Organization Psychologists*. New York, West Publishing Company
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Jakarta: Salemba Empat.

Noe, A. R. *et al.* (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi-6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, V. & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Sayfur. 2013.

Schuler, R.S dan Walker, J.W, 1990. Human Resource Strategy: Focusing on Issue and Action. *Organizational Dynamic*, Summer: 5-19.

TENTANG PENULIS



Dr. Lustono, S.Pd., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tamansiswa Banjarnegara

Lahir di Blora, tanggal 10 Oktober 1968, penulis sebagai dosen Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tamansiswa Banjarnegara. Memperoleh gelar Sarjana (S1) Jurusan Pendidikan Khusus (PKH) di Institut Keguruan Ilmu Pendidikan Negeri Yogyakarta (sekarang Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)) dan Gelar Magister Manajemen (S2) di Universitas Jenderal Soedirman (Unseod) Purwokerto, Gelar Doktor (S3) Ilmu Manajemen di Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY). Pengalaman berkarya Penulis merintis dan pendiri perguruan tinggi pertama di Banjarnegara dan saat ini penulis sebagai Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tamansiswa Banjarnegara. Pengalaman organisasi yang diikuti sebagai Ketua HIPMI Kabupaten Banjarnegara, Ketua Pengembangan Ekonomi Daerah Kabupaten Banjarnegara, Ketua Badan Promosi Pariwisata Daerah Kabupaten Banjarnegara dan Dewan Pengupahan Daerah Kabupaten Banjarnegara.

BAB 3

ANALISIS JABATAN DAN DESAIN

Nabila Hilmy Zhafira S.M.,M.B.A.
Universitas Teuku Umar

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan pengelompokan individu dalam kelompok-kelompok untuk melaksanakan suatu kerja sama demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan di awal. Walaupun terdapat beragam pekerjaan diluar sana, namun dengan adanya organisasi merupakan upaya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik (Sudarsono, 2019). Sebagai salah satu elemen terpenting dalam kehidupan, organisasi memiliki peran besar dalam membantu manusia melangsungkan kehidupannya, mendapatkan pengetahuan, ilmu pengetahuan serta memenuhi kebutuhan dari masing-masing individu tersebut (Aliefiani Mulya Putri, Putri Maharani and Nisrina, 2022). Organisasi terdiri dari berbagai unsur diantaranya ialah modal, bahan, mesin, metode, dan sumber daya manusia. Sebagaimana unsur organisasi yang lain, sumber daya manusia dalam organisasi pun harus dikelola dengan baik. Bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses mengelola manusianya. Dikarenakan, jika dibandingkan dengan elemen lainnya, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dinamis sekaligus kompleks. Maka sudah sepatutnya jika setiap unsur pimpinan atau manajer dalam suatu organisasi memiliki kemampuan

DAFTAR PUSTAKA

- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S. and Nisrina, G. (2022) 'Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3). Available at: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>.
- Dessler, G., 2013. *Human resource management*. 13th ed. USA: Pearson Education.
- Dessler, G., 2014. *Fundamentals of Human Resource Management*. third edition ed. edinburgh: Pearson Education.
- Dipboye, R.L. (2018) 10. *Work Analysis, The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology*. Available at: <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-785-220181013>.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Kurniawan, D. (2016) 'Evaluasi Analisa Jabatan Dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Untuk Peningkatan Kompetensi Pegawai Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi', *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 5(3). Available at: <https://doi.org/10.22437/jmk.v5i3.3606>.
- Nugroho, W.S. and Hariyanto, V.H. (2019) 'Analisa Jabatan dan Penataan Kompetensi: Studi Kasus Pada Perusahaan Agrobisnis di Surabaya', *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 4(2). Available at: <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.422>.
- Pattisahusiwa, S. (2013) 'Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses', *Jurnal Akuntabel*, 10(1), pp. 57-65.
- Putri, I.N. (2021) 'Pengaruh Konflik Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan', *Niagawan*, 10(1). Available at: <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i1.23404>.

- Semaun, F. (2019) 'Analisis Jabatan', *Fokus : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang.*, 17(1). Available at: <https://doi.org/10.51826/fokus.v17i1.268>.
- Sudarsono, S. (2019) 'Budaya Organisasi', *Widya Balina*, 4(2). Available at: <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>.
- Taggala, M., 2015. *Analisis Jabatan*. Sleman: Kurnia Global Publishing.
- Wiranda, A. and Johannes Wilfrid Pangihutan Purba (2020) 'Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar', *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), pp. 31-39. Available at: <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>.

TENTANG PENULIS



Nabila Hilmy Zhafira S.M.,M.B.A.
Universitas Teuku Umar

Penulis lahir di Banda Aceh pada 12 April 1993. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar. Menyelesaikan pendidikan Sarjana di Fakultas Ekonomi President University dan mendapatkan gelar master di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi penulis dalam menyusun book chapter ini ialah untuk membagikan pemahaman mengenai sumber daya manusia sebagai salah satu komponen terpenting dalam organisasi, khususnya melalui pembahasan analisis jabatan.

BAB 4

REKRUTMEN DAN SELEKSI

Dr. Nur Laily, M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

A. Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan sejenis yang terus berkembang menuntut setiap perusahaan yang ingin tetap survive harus didukung oleh sumber daya manusiayang berkualitas. Sistem rekrutmen dan seleksi adalah suatu cara atau metode yang diterapkan dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di suatu organisasi. Sebuah organisasi tanpa proses rekrutmen dan seleksi yang kuat tidak akan memberikan manfaat sama sekali. Proses yang dirancang dengan baik memungkinkan organisasi menarik banyak pelamar dan mempersempit seleksi hingga organisasi menemukan kandidat yang sempurna untuk setiap lowongan. Proses rekrutmen dan seleksi melibatkan enam langkah utama: membuat deskripsi pekerjaan, mengiklankan peran, menyaring kandidat, melakukan wawancara, melaksanakan tes dan penilaian, dan memilih kandidat yang berhasil.

B. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi calon merupakan salah satu unsur dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan utamanya adalah untuk memilih orang yang paling memenuhi harapan pemberi kerja. Kandidat dinilai dari segi *hard skill* dan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page, London and Philadelphia, PA.
- DeVaro, J., (2008). *The labor market effects of employer recruitment choice*. Eur. Econ. Rev. 52, 283–314.
- Djabatey, E.N., (2012). *Recruitment and Selection Practices of Organisations: A Case Study of HFC Bank (Gh) Ltd*.
- Ezeali, B.O., & Esiagu, N.L., (2010). *Public personnel management*. Book Point ltd, Onitsha.
- Kepha, O., Mukulu, E., & Waititu, G.A., (2014). *The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya*. Int. J. Sci. Res. 3.
- Khan, S.M., (2021). *Barriers in effective selection*.
- Mohammad, A., (2020). *A Review of recruitment and selection process*. J. J. Promot. Manag. 1–20.
- Pocztowski, A., (2008). *Human resources management. Strategies - processes methods*, PWE, Warsaw.

TENTANG PENULIS



Dr. Nur Laily, M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Lahir di Nganjuk 14 Desember 1962. Penulis menempuh pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta lulus pada tahun 1985. Pendidikan S2 pada Program Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya dilanjutkan Pendidikan S3 Pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Univeritas Airlangga Surabaya. Pendidikann S2 Dan S3 mendapat Beasiswa BPPS. Penulis adalah dosen Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian dan di publikasikan pada jurnal Nasional Terakreditasi (Sinta) dan Jurnal Internasional Bereputasi (Scopus). Buku yang pernah ditulis Manajemen Sumber Daya Manusia (Tim Mitra Bestari) Tahun 2005. Buku Teori Ekonomi (Graha Ilmu) Tahun 2012. Buku Efikasi Diri Dan Perilaku Inovasi (Indomedia Pustaka) Tahun 2018. Book Chapter Pengembangan Sumber Daya Manusia (Eureka Media Aksara) tahun 2023. Book Chapter Perilaku Organisasi (Eureka Media Aksara) Tahun 2023. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.

BAB

5

ORIENTASI

Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.

Universitas Dian Nusantara

A. Pendahuluan

Mengapa orientasi dibutuhkan bagi setiap karyawan yang akan memulai bekerja? Jawabannya adalah supaya karyawan tidak canggung dan kaku dalam memulai pekerjaannya. Misi perusahaan yang tertanam pada karyawan dimulai dari masa orientasi karyawan. Pada saat itu karyawan berusaha untuk melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja yang semuanya akan berhubungan dengan perusahaan. Orientasi karyawan yang berhasil akan meningkatkan loyalitas karyawan dengan perusahaannya. Oleh karenanya pihak HR jangan menyiakan kesempatan ini, apabila sudah merekrut karyawan yang tepat untuk bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu dari orientasi karyawan juga akan terlihat mutu atau kualitas dari seorang karyawan tersebut.

B. Orientasi

Orientasi adalah aktivitas-aktivitas yang menyangkut pengenalan individu terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan baru agar mulai berfungsi secara efektif dan menyenangkan pada pekerjaan yang baru. Orientasi meliputi pengenalan karyawan baru terhadap perusahaan, fungsi- fungsi,

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. Hadi *et al.* (2019) 'The role of organizational culture in the relationship of personality and organization commitment on employee performance', *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), pp. 105-129.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Jakarta: Prenhalindo.
- Fahmawati, L., Cheerli, C. and Imarshan, I. (2021) 'Fungsi Komunikasi Organisasi Internal Selama Pandemi Covid-19: Studi Kasus di Organisasi Pendidikan', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), pp. 414-423. doi:10.33487/edumaspul.v5i2.2119.
- Gandung, M. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus Pada Yayasan Pendidikan Darussalam Ciputat, Kota Tangerang Selatan)', *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), p. 103. doi:10.32493/jk.v7i1.y2019.p103-114.
- Irena, L. and Purnama Sari, W. (2020) 'Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme', *Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme*, 3(02), pp. 33-41. Available at: <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/abdimoestopo/article/view/1022>.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J. and Tupti, Z. (2022) 'Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 245-261. doi:10.36778/jesya.v5i1.618.
- Pusparani, M. (2021) 'Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen

Sumber Daya Manusia)', Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), pp. 534-543. doi:10.31933/jimt.v2i4.466.

Sundari, U. (2018) 'Pengorganisasian Dan Struktur Organisasi', Struktur Organisasi, (3), pp. 1-10.

TENTANG PENULIS



Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.
Universitas Dian Nusantara

Penulis lahir di Pekanbaru pada tanggal 21 bulan Februari tahun 1990. Penulis adalah dosen tetap di Universitas Dian Nusantara pada Program Studi Manajemen Menulis Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara. Menyelesaikan S1 di UIN SUSKA Riau Jurusan Manajemen konsentrasi keuangan 2011 dan melanjutkan S2 di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2013 Jurusan Manajemen konsentrasi SDM dan sedang menjadi mahasiswa Phd di universitas Trengganu Malaysia 2021 sampai dengan sekarang.

BAB 6

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Freddy Triono, M. Par.
Institut Pariwisata Trisakti

A. Pendahuluan

“Bagaimana nanti kalau sudah di *Training* lalu mereka pergi?”, saya sering mendengar hal ini saat saya mengatakan kepada kepala divisi Sumber Daya Manusia di perusahaan dimana saya bekerja, untuk meminta kepada mereka mengikutsertakan beberapa staff mengikuti pelatihan yang berbayar. Saya kebetulan adalah tipe seorang pemimpin yang kurang setuju dengan pendapat kepala divisi Sumber Daya Manusia tersebut, Kenapa ? Karena ada dua cara untuk membuat karyawan tetap tinggal dan loyal dalam bekerja di hotel kami bekerja; Pertama adalah ikatan dinas atau *bounding agreement* yaitu setelah mereka melakukan pelatihan berbayar dan mereka kita ikat dengan ikatan dinas, cara yang kedua adalah suasana kerja atau budaya manajemen dan saya lebih memilih alasan kedua yang akan membuat orang loyal di perusahaan. Bukan karena tanpa alasan, banyak penelitian dan pengalaman di lapangan menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dinamika lingkungan yang berkembang pesat dan selalu berubah menuntut sumber daya manusia yang berkualitas, oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.

TENTANG PENULIS



Freddy Triono, M. Par.
Institut Pariwisata Trisakti

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.

BAB 7

PERENCANAAN KARIR

Eka Yuliati, S.E., M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

A. Pendahuluan

Setelah mempelajari bab ini, pembaca diharapkan dapat memahami dan menjelaskan kembali mengenai konsep perencanaan karir termasuk langkah-langkah dalam penetapan perencanaan karir. mengidentifikasi ruang lingkup pemeriksaan perencanaan karir dan pengembangan karir, mengapa perencanaan karir perlu untuk dibuat, mengidentifikasi dan memahami langkah-langkah dalam perencanaan karir, perbedaan antara perencanaan karir dan pengembangan karir, serta mengidentifikasi pengembangan karir dengan baik.

B. Perencanaan Karir

1. Definisi Perencanaan Karir

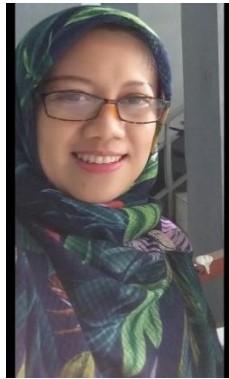
Perencanaan karir adalah proses untuk mengidentifikasi apa yang kita kuasai dengan mengetahui keterampilan, bakat, nilai dan minat yang kita miliki. Biasanya untuk mengetahui hal tersebut ada beberapa hal yang perlu kita perhatikan pada saat kita sedang melanjutkan studi atau mencari pekerjaan. Apa sajakah itu? Hal tersebut meliputi penyesuaian keterampilan dengan pekerjaan atau karir kita, penyesuaian karir dengan kebutuhan keuangan dan penyesuaian karir dengan kebutuhan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, H. J. & Russel, J. E. A. (2013). *Human Resource Management. Experiential Approach*. Singapore; McGraw-Hill, Inc.
- Caruth, D. L. & Pane, S. S. (2009). *Staffing the Contemporary Organization: A Guide Planning, Recruiting, and Selecting for Human Resources Professionals*, USA: Prainger Publisher.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*, 13th ed. USA: Pearson. (e-book).
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R. W. & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Muhmidayeli. (2014). *Teori-Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sadili, S.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Thiptoherijanto, P. & Nagib, L. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Di Antara Peluang & Tantangan*. Jakarta: LIPI.
- Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza.

TENTANG PENULIS



Eka Yuliati, S.E., M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Lahir di Kediri, 23 April 1973. Penulis lulus Sarjana Ekonomi (SE) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya pada tahun 2014, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Ilmu Manajemen (M.Si) di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga (Unair) diraih pada tahun 2002. Sejak tahun 2000 sampai tahun 2005 penulis menjadi dosen di Politeknik New Surabaya College kemudian 2005 sampai 2012 di Universitas Widya kartika dan mulai tahun 2012 sampai sekarang (2023) menjadi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Penulis juga pernah mengikuti Diklat PPJK (Ahli Kepabeanan) dan lulus menjadi Ahli Kepabeanan pada tahun 2012 di Widya Bakti Surabaya. Selain itu penulis juga sering melakukan penelitian dan menulis jurnal dari hasil penelitian dalam bentuk luaran Publikasi Nasional yang terakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap semoga buku ini memberikan manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.

BAB 8

KINERJA DAN PENILAIAN KERJA

Fitriani Fajar, S. Sos., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Selain itu kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya pada rentang atau periode tertentu. Sehubungan dengan periode atau rentang waktu tersebut, sebagai bentuk umpan balik dari pihak pemberi tugas atau tanggung jawab tersebut maka perlu ditentukan penilaian yang merupakan salah satu bentuk perhatian terhadap capaian kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan satu hal yang tidak mudah dilakukan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan semua pihak tidak dapat dilakukan secara otomatis. Hal tersebut memerlukan sistem penilaian dari manajemen yang baik. Menilai berarti membandingkan standar penilaian yang ditetapkan oleh manajemen atau perusahaan dengan kinerja aktual yang telah dilakukan. Jika kinerja yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan maka akan memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri dan juga perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. (2013) *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2010) *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne, N. R. M. (2016) *Human Resource Management*. Tenth. Edited by Penterjemah Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Muslim, A. Q. and Wekke, I. S. (2018) 'Model penilaian kinerja guru', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699. Available at: <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-tadib/search/authors/view?firstName=Ismail&middleName=Suardi&lastName=Wekke&affiliation=SekolahTinggiAgamaIslamNegeri%28STAIN%29Sorong&country=>.
- Novitasari. (2011). *Etnobotani Masyarakat Suku Tengger: Studi Kasus di Desa Ranu Pane Wilayah Enclave Taman Nasional Bromo Tengger Semeru, Kecamatan Senduro, Kabupaten Lumajang*. Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, V. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ketiga. Makassar: Rajawali Pers.
- Ruskan, E. L. (2017) 'Kolaborasi Metode Saw dan Ahp Untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Asisten Laboratorium', *JSI: Jurnal Sistem Informasi (E-Journal)*, 9(1), pp. 1204–1215. doi: 10.36706/jsi.v9i1.4204.
- Sedarmayanti (2011) *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Siagian, S. P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2011) *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

TENTANG PENULIS



Fitriani Fajar, S. Sos., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

Penulis lahir di Bandung tanggal 17 Maret 1980. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung. Menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Administrasi Niaga , dan S2 pada Jurusan Manajemen. Bidang yang sedang ditekuni oleh penulis adalah Bisnis dan Manajemen. Motivasi penulis adalah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi pembacanya terutama para mahasiswa yang mengikuti matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Karya yang sudah diterbitkan Buku Manajemen Pemasaran Jasa (Konsep Dasar dan Strategi).

BAB 9

KOMPENSASI

Amandin, S.PT., M.M
Universitas Prabumulih

A. Pendahuluan

Kompensasi adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pemberian penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi positif yang mereka berikan kepada perusahaan melalui hasil kerja yang berkualitas. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya Sofyandi, Kompensasi adalah keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara komitmen dan produksi kerja dan memiliki konsekuensi bagi keputusan individu untuk tetap atau keluar dari perusahaan. Keadaan psikologis untuk setiap jenis komitmen, bagaimanapun, sangat berbeda. Topik keadilan kompensasi adalah salah satu faktor yang paling signifikan untuk ditangani oleh perusahaan atau organisasi ketika datang ke peran sumber daya manusia. Keadilan kompensasi, khususnya, telah menjadi subjek utama yang telah diperdebatkan secara ekstensif dalam berbagai literatur sumber daya manusia.

Kompensasi memiliki sejumlah tujuan utama yang berkaitan dengan memenuhi kebutuhan karyawan, baik dari segi ekonomi maupun sosial, baik untuk kepentingan pribadi maupun keluarga mereka. Salah satunya adalah dengan memberikan gaji yang memadai, setidaknya setara dengan upah

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2010). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, A. (2006). Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

TENTANG PENULIS



Amandin, S.PT., M.M.
Universitas Prabumulih

Amandin, S.PT., M.M., lahir di Kota Tebak, Kerinci-Jambi Pada 07 Agustus 1988, anak kedua dari tiga bersaudara, menyelesaikan studi S1 pada tahun 2010, di Universitas Jambi, Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan. Sempat bekerja disalah satu perusahaan swasta di Sumatera Selatan, dan mengajar di salah satu kampus swasta di Prabumulih. Kemudian pada tahun 2012 melanjutkan studi S2 di Universitas Bina Darma Palembang jurusan manajemen, selesai pada tahun 2014. Sejak tahun 2015, menjadi dosen tetap di jurusan manajemen, Universitas Prabumulih, penulis mengajar akuntansi biaya, manajemen operasional, dulu pernah mengajar manajemen proyek, Studi kelayakan bisnis. Penelitian yang pernah dilakukan do sintablimas dan internal Sekolah. Berumah tangga pada tahun 2016 dengan Feri Novalia baru dikaruniai seorang putri azalea khalista mecca.

Email: amandinypp50@gmail.com

BAB 10

PENGEMBANGAN SDM PADA ERA DIGITAL

Irawan, S.Pd., M.M.
Universitas Faletehan

A. Pendahuluan

Penentuan kemajuan dari sebuah bisnis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yaitu terlihat dari kualitas sumber daya manusia yang ada. Tercapainya tujuan perusahaan menuju arah yang lebih baik disebabkan karena kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Bagaimana mendapatkan kualitas dari sumber daya manusia perusahaan? Salah satunya yaitu dengan melakukan peatihan dan pengembangan karyawan untuk menjaga kualitas kinerja sumber daya manusia tersebut. Hal yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan cara mengadakan seminar atau pelatihan untuk menambah *skill* dalam bekerja. Pelatihan dan pengembangan tentunya menjadi hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam mempersiapkan pekerja yang berkompeten. Persiapan yang baik akan sangat diperlukan oleh perusahaan mengenai pelatihan dan pengembangan bagi karyawan perusahaan, (Risna, 2022).

Perusahaan perlu melakukan rencana, memelihara strategi dan melaksanakan program untuk manajemen sumber daya manusia dalam memonitor dan mengevaluasi kinerja SDM agar dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan fungsinya. Dalam era yang semakin maju ini tentunya penting

DAFTAR PUSTAKA

- DTS Squad. (2023, 03 30). *Digitalisasi Pengelolaan SDM : Kunci Sukses Bisnis di Era Digital*. Retrieved from Arkatama Multi Solusindo: <https://arkatama.id/digitalisasi-pengelolaan-sdm-kunci-sukses-bisnis-di-era-digital/#:~:text=Digitalisasi%20pengelolaan%20SDM%20dapat%20memperbaiki,diberikan%20pengembangan%20karir%20yang%20memadai>.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004-1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Risna. (2022, Juni 09). *Pengembangan SDM di Era Serba Digital*. Retrieved from Insight Talenta: <https://www.talenta.co/blog/pengembangan-sdm-di-era-serba-digital/>
- Tahar, A., B. Setiadi, P., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4428>
- YAI, U. (2012, Juli 28). *5 Pengembangan Dalam Pengembangan SDM di Era Digital*. Retrieved from Universitas Persada Indonesia Y.A.I.: <https://www.upi-yai.ac.id/gallery/5-strategi-dalam-pengembangan-sdm-di-era-digital>

TENTANG PENULIS



Irawan, S.Pd., M.M.
Universitas Faletahan

Lahir di Pandeglang, pada tanggal 04 Agustus 1989. Penulis lulus Sarjana Pendidikan Non Formal (S.Pd) di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) pada tahun 2011, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Ilmu Manajemen (M.M.) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro lulus pada tahun 2020. Sejak tahun 2011 sampai sekarang penulis mengabdikan pada perguruan tinggi yang berada di Serang – Banten yaitu Universitas Faletahan. Penulis juga sering melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang hasil luarannya berupa publikasi yang terakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan-rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.

BAB 11

MANAJEMEN INOVASI

Indra Sani, S.E.
PT. Cahari Watista Insani

A. Pendahuluan

Persaingan bisnis menjadi semakin global karena persaingan yang agresif yang ditandai dengan munculnya bisnis-bisnis baru dan kemajuan teknologi. Perusahaan berada di bawah tekanan persaingan ini untuk selalu bertahan dalam lingkungan yang terus berubah. Kecepatan perusahaan merespons dinamika saat ini sangat penting bagi kelangsungan hidupnya. Akibatnya, pengembangan produk dan peningkatan proses yang berkelanjutan memerlukan pengembangan strategi kompetitif yang efisien, (Krisnaldly *et al.*, 2020). Inovasi dan pengembangan dikenal sebagai variabel penting dalam memperluas manfaat, penempatan dan pelaksanaan bagi organisasi dalam menghadapi elemen pasar. Perusahaan mampu beradaptasi terhadap perubahan kondisi pasar dan membangun atau mempertahankan keunggulan kompetitif mereka dengan berinovasi, (Pribadi, Aji and Maunofa, 2021).

B. Konsep Inovasi

Menurut Gupta dan MacDaniel (2002), bisnis yang mampu menghasilkan kreativitas dan inovasi melalui proses inovasi yang efisien dan terencana akan menikmati keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R.K. and Rusmana, A. (2017) 'Komunikasi Digital Berbentuk Media Sosial dalam Meningkatkan Kompetensi Bagi Kepala, Pustakawan, dan Tenaga Pengelola Perpustakaan (Studi kasus pada Sekolah/Madrasah di Desa Kayu Ambon, Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat)', *Jurnal Aplikasi Ipteks untuk Masyarakat*, 6(3), pp. 204-208.
- Fahmawati, L., Cheerli, C. and Imarshan, I. (2021) 'Fungsi Komunikasi Organisasi Internal Selama Pandemi Covid-19: Studi Kasus di Organisasi Pendidikan', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), pp. 414-423. doi:10.33487/edumaspul.v5i2.2119.
- Krisnaldly, Ahmad Syukri, Sintia Sulistyani, sulaiman, S. (2020) 'Tridharma manajemen', *Efisiensi Meningkatkan Barang Habis Pakai Guna Meningkatkan Kas Dan Menejemen Keuangan Yang Baik*, 1(2), pp. 56-66.
- Nelfianti, F., Yuniasih, I. and Wibowo, A.I. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta', *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), p. 120. doi:10.31599/jki.v18i2.202.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J. and Tupti, Z. (2022) 'Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 245-261. doi:10.36778/jesya.v5i1.618.
- Pribadi, U., Aji, S. and Maunofa, R. (2021) 'Inisiasi Pendirian dan Pengelolaan Bank', 9(2), pp. 227-236. doi:10.18196/berdikari.v9i2.9725.
- Ratnasari, S.L. *et al.* (2020) 'Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan', Jurnal Benefita, 5(2), p. 225.
doi:10.22216/jbe.v5i2.5303.

TENTANG PENULIS



Indra Sani, S.E.
PT. Cahari Wasista Insani

Penulis lahir di Pekanbaru pada tanggal 26 bulan November tahun 1987. Penulis adalah komisaris di PT. Cahari Watista Insani yang bergerak dibidang IT penjualan hardwer dan softwer di pemerintahan maupun swasta. Menyelesaikan S1 di Univ. Lancang Kuning Riau sedang melanjutkan S2 di ITB Malang sampai sekarang.

BAB 12

HUBUNGAN INDUSTRIAL

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

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar

A. Pendahuluan

Berbagai golongan yang terkait di organisasi memiliki hubungan satu sama lain demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Tetapi, faktanya belum tentu berbagai golongan tersebut memiliki ikatan yang baik antara unsur yang satu dengan yang lainnya, kemudian dimungkinkan akan menyebabkan perselisihan yang berakibat pada kerugian pada golongan tertentu. Jika hal tersebut membuat terhambatnya satu golongan maka akan mengakibatkan terhambatnya juga anggota lain yang dirasakan yang bermula dari satu area ke area yang lain atau bahkan nasional maupun antarnegara. Hal yang biasa terjadi seperti tidak terpenuhinya bahan-bahan baku kebutuhan yang akan menghambat kegiatan produksi yang berakibat kepada barang jadi yang akan dikonsumsi oleh konsumen.

Dalam kegiatan proses produksi barang atau jasa adanya keterkaitan antara para pelaku, setiap golongan akan memperoleh manfaat yang berbeda dalam luasnya cakupan hubungan ketenagakerjaan ini. Permasalahan yang timbul dalam hubungan ketenagakerjaan selalu ditandai melalui tidak harmonisnya hubungan antara pekerja dengan pemilik ataupun pengusaha. Jika hal ini terjadi, maka dampaknya adalah tingkat

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial*. Jakarta: Erlangga.
- Farida, S. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Farida, Syarifah I. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta: Research Law Journal*, 10(2), 215-232. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>
- Ghani, M. A. (2003). *Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Perspektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Ningsih, N. O., Musadieg, M. Al, & Utami, H. N. (2015). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen Dalam Membina Hubungan Industrial (Studi pada PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(1), 1-10.
- UU Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- UU Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Internasional.
- Zainal, V. R, *et al.* (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

TENTANG PENULIS



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

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar

Lahir di Pematangsiantar tanggal 03 Agustus 1993, dan merupakan Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar. Disamping mengajar, juga aktif sebagai *Reviewer* dan Editor di beberapa jurnal nasional Perguruan Tinggi, serta aktif meneliti kajian dibidang keuangan dan bisnis serta berkolaborasi untuk menulis buku yang terkait dengan bidang Manajemen. Pendidikan terakhir dari Program Magister Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2017.

BAB

13

AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA

Santy Sriharyati, S.Sos., M.Si.
Politeknik LP3I

A. Pendahuluan

Secara umum Audit Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat menjadi audit SDM adalah suatu kegiatan untuk memeriksa atau meneliti dan mengelola SDM dalam sebuah perusahaan apakah sudah sesuai dan benar menurut aturan yang ditetapkan dan sesuai dengan prinsip pengelolaan secara tepat sasaran dan sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan. Proses audit SDM yaitu melakukan penilaian dan dianalisis secara menyeluruh program SDM itu sendiri. Audit ini dapat dilaksanakan secara khusus ataupun menyeluruh pada fungsi-fungsi manajemen SDM dan organisasi disetiap divisi/bagian SDM.

Pentingnya audit SDM sebagai bahan penilaian (evaluasi) dalam berbagai aktivitas SDM di lingkungan perusahaan, hal ini tentunya akan berdampak baik untuk efektivitas dilingkungan perusahaan agar dapat berjalan secara efisien, ekonomis dan efektif. Dengan menitik beratkan pada peningkatan dan perbaikan tentunya berbagai rekomendasi untuk perbaikan atas segala kekurangan yang ada dapat dihasilkan dengan adanya kegiatan Audit SDM tersebut. Imbalan yang diberikan kepada karyawan, dan kegiatan kepegawaian berpengaruh terhadap seluruh aspek kekaryaan para karyawan, sehingga pentingnya

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bayangkara, IBK. (2015). *Audit Manajemen. Prosedur dan Implementasi Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. USA: Pearson Education.
- Handoko, T Hani. (2011). *Manajemen Personalia SDM Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu (2019). *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kaswan. (2021). *Organisasi. Struktur, Perilaku, Proses dan Hasil*. Bandung: Yrama Widya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek Edisi Ketiga*. Depok: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo. (2018). *Manajemen SDM. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research) dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.

- Wibowo. (2022). *Manajemen SDM. Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0.* Depok: Rajawali Press.
- Willy, S. (2022). *Audit SDM.* Bandung: Erlangga.

TENTANG PENULIS



Santy Sriharyati, S.Sos., M.Si.
Politeknik LP3I

Sejak tahun 2008 telah melakukan Tridharma sebagai dosen dan telah bekerja di beberapa perusahaan swasta baik nasional maupun internasional. Penulis merupakan dosen tetap di Politeknik LP3I salah satu perguruan tinggi vokasi swasta di Bandung. Dosen mata kuliah *Work Report Writing Technique* (WRWT) dan *Research Writing Methodology* (RWM) Saat ini penulis merupakan alumni dari Jurusan Antropologi (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran (UNPAD), Program Pascasarjana Ilmu Manajemen (S2) di Universitas Padjadjaran (UNPAD) dan saat ini sedang menempuh studi Pendidikan S2 Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bandung. Penulis aktif sebagai konsultan di lembaga donor, kementerian maupun pemerintah daerah serta aktif dalam menulis artikel di jurnal nasional serta aktif peneliti riset bidang ilmu sosial dan ekonomi, aktif dalam menulis buku tentang manajemen SDM, pemberdayaan masyarakat, sosial ekonomi dan lainnya.

BAB 14

STRATEGI MENGHADAPI DIGITALISASI MELALUI TRANSFORMASI SDM

Destiana Kumala, S.Kom., M.M.
STEBIS Bina Mandiri

A. Pendahuluan

Dalam era modern ini, teknologi berkembang pesat dan perubahan telah menjadi konstanta dalam dunia bisnis. Revolusi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, dan menciptakan nilai. Di tengah dinamika ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang semakin penting dalam membentuk masa depan organisasi.

Bab pendahuluan ini memperkenalkan konsep utama yang akan dibahas dalam buku ini, yaitu strategi menghadapi digitalisasi melalui transformasi SDM. Transformasi SDM tidak lagi hanya sekadar pemenuhan tugas administratif, tetapi juga menjadi pilar yang mengarahkan perubahan budaya, kompetensi, dan pola pikir di seluruh organisasi. Pemahaman akan konsep ini akan membantu organisasi menghadapi tantangan digitalisasi dengan cara yang lebih efektif dan adaptif.

Perubahan digital telah memengaruhi setiap aspek bisnis, dari komunikasi hingga operasional, dan dari pemasaran hingga pengambilan keputusan strategis. Organisasi yang berhasil dalam menghadapi revolusi digital adalah yang mampu mengubah tantangan menjadi peluang dan mengintegrasikan teknologi dengan budaya kerja yang dinamis (Fonna, 2019). Oleh

DAFTAR PUSTAKA

- Deni, A. (2023) *Manajemen Strategi di Era Industri 4.0*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Firdaus, I. T., Tursina, M. D. and Roziqin, A. (2021) 'Transformasi Birokrasi Digital Di Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mewujudkan Digitalisasi Pemeritahan Indonesia', *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 4(2), pp. 226-239.
- Fonna, N. (2019) *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.
- Hartono, B. and Atmaja, H. E. (2021) 'SDM Digital: Strategi Transformasi Bank Menjadi Bank Digital', *Jurnal Administrasi Kantor*, 9(1), pp. 49-60.
- Lukita, C. et al. (2022) 'Peningkatan kapasitas mahasiswa dalam menghadapi peluang dan tantangan di era transformasi digital society 5.0', *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), pp. 955-962.
- Purnama, Y. H. (2023) 'Strategi Pengembangan Eksistensi Karyawan di Era Digital Perspektif Teori Core Competence', *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), pp. 882-895.
- Rochmawati, D. R., Hatimatunnisani, H. and Veranita, M. (2023) 'Mengembangkan Strategi Bisnis di Era Transformasi Digital', *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), pp. 101-108.
- Savitri, A. (2019) *Revolusi industri 4.0: mengubah tantangan menjadi peluang di era disrupsi 4.0*. Penerbit Genesis.

TENTANG PENULIS



Destiana Kumala, S.Kom., M.M.
STEBIS Bina Mandiri

Penulis lahir di Jakarta tanggal 29 Desember 1986. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Menyelesaikan pendidikan S1 Sistem Informasi, S2 Manajemen SDM dan sedang menempuh Program Doktorat pada jurusan Hukum Bisnis Syariah. Karya yang sudah diterbitkan Pengantar Bisnis (2022) dan Manajemen Zakat dan Wakaf (2023).

BAB 15

HUMAN RESOURCE, HUMAN CAPITAL DAN HUMAN RELATION

Dr. Masruchin, S.HI, M.E.I

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA)

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, manusia menjadi salah satu aset paling berharga dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (*Human Resource*) menjadi kunci utama dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di tengah persaingan yang ketat. Konsep ini melibatkan pengelolaan dan pengembangan individu-individu yang menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Seiring dengan perkembangan pengelolaan sumber daya manusia, muncul pula konsep *Human Capital* yang menekankan pentingnya menganggap manusia sebagai modal yang bernilai bagi organisasi. *Human Capital* mengacu pada pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan individu yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Dalam konteks ini, organisasi dianggap sebagai tempat investasi di mana pengembangan dan pemanfaatan *Human Capital* dilakukan untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Selain itu, hubungan manusia (*human relation*) juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Konsep ini berfokus pada

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R. dan Dewi, A. A. S. K. (2019) "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), hal. 4073. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03.
- Ataunur, I. dan Ariyanto, E. (2016) "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk," *Telaah Bisnis*, 16(2), hal. 135-150. doi: 10.35917/tb.v16i2.33.
- Bairizki, A. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Coleman, J. S. (2021) *Relasi Sosiologi dengan Tindakan Sosial dalam Struktur Sosial yang Baru*. Bandung: Nusa Media.
- Daat, S. C. dan Sanggenafa, M. A. (2022) "Knowledge Sharing, Human Capital, dan Kinerja UMKM: Studi Empiris pada UMKM di Kota Jayapura," *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), hal. 102. doi: 10.19184/ejeba.v9i2.31360.
- Fatimah, F. N. D. (2021) *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Husaini, A. (2017) "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi," hal. 1-14.
- I Made Darsana, I. G. M. S. (2023) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Solok, Sumatera Barat: Mafy Media Literasi Indonesia.
- Idris, A. (2016) *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Kasmawati, Y. (2017) "Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), hal. 265. doi: 10.30998/jabe.v3i4.1781.

- Maghfiroh, A. (2021) "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), hal. 403. doi: 10.29040/jiei.v7i1.2138.
- Mansyur, A. R. (2020) "Dampak COVID-19 Terhadap Dinamika Pembelajaran Di Indonesia," *Education and Learning Journal*, Vol. 1, No, hal. 113-123.

- Prahendratno, A. (2023) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Purba, S. *et al* (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Teori*. 1 ed. Padang.
- Putri, E. Y. *et al*. (2022) "Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), hal. 343–356. doi: 10.37932/j.e.v12i2.618.
- Rachmadhani, S. dan Manafe, L. A. (2023) "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis," *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMANd)*, 5(1), hal. 82–98.
- Rismawati (2020) *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Sinambela, L. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subyantoro, A. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andy.
- Suryani, N. K. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung, Bali: Nila Cakra.
- Sutrisno, E. (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I. (2019) "Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), hal. 104–116. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3364.
- Tebay, V. (2021) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ulum, M. C. (2016) *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press.

Zaky, M. (2022) "Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global," *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), hal. 73-86.

TENTANG PENULIS



Dr. Masruchin, S.H.I, M.E.I

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA)

Penulis kelahiran Malang- Jawa Timur, Pendidikan: KMI Pondok Modern Darussalam Gontor Tahun 2002, Institut Study Islam Darussalam (ISID) Gontor, Fakultas Syari'ah-Jurusan Manajemen Lembaga Keuangan Islam (MLKI) Tahun 2005. IKAHA Fakultas Syari'ah Jurusan Mu'amalah-Tahun 2006 (Transfer). Kemudian di tahun 2012, Ia melanjutkan kuliahnya di Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya, mengambil Program Studi Ilmu Ekonomi Shari'ah dan selesai Tahun 2014, dan selesai Doktoralnya pada Tahun 2022. Penulis adalah dosen tetap di Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA). Pernah Aktif di Organisasi FP2WS (Forum Pengembangan Potensi dan Wawasan Santri), Redaksi Majalah Al Himmah, Redaksi Majalah An Nahdhoh, dan Ketua LPK EBIS (Lembaga Pusat Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam).

BAB 16

WORK LIFE BALANCE

Mohamad Anggi Samukroni, S.Pd., Gr.
Pondok Pesantren SMP Al Falah Jogorogo

A. Pendahuluan

Pada kemajuan zaman saat ini, asset ekonomi tidak lagi bersifat fisik, misalnya gedung, tanah, mesin dan lain lain namun bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan. Khusus Persaingan di era globalisasi semakin tajam sehingga sumber daya manusia dituntut secara terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar secara terus menerus dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar suatu perusahaan atau organisasi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja kurang memadai jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal. Investasi dalam sumber daya yang paling berharga yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas (ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-

DAFTAR PUSTAKA

- Dokodemo(2022). *Pengertian Manajemen SDM Menurut para Ahli & Tujuannya*. <https://dokodemo.kerja.com>. Diakses 1 Oktober 2023.
- Glints (2022). *Work Life balance : Apa itu dan mengapa penting? (arti, manfaat, cara mewujudkan dan factor yang mempengaruhi*. <https://glints.com>. Diakses 1 Oktober 2023.
- Kemen ESDM RI (2022). *Work Life Balance sebagai Kebutuhan*. <https://ppsdmparatur.esdm.go.id>. Diakses 1 Oktober 2023.
- Merdeka (2022). *Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia menurut Para Ahli*. <https://www.merdeka.com.jatim>. Diakses 1 Oktober 2023.
- QEDIA (2022). *Work Life Balance Sebagai Gaya Hidup*. <https://www.dkjn.kemenkeu.go.id>. Diakses 1 Oktober 2023.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

TENTANG PENULIS



Mohamad Anggi Samukroni, S.Pd., Gr.
Pondok Pesantren SMP Al Falah Jogorogo

Penulis lebih di kenal dengan Nama Kak Sam atau Kakek Sam / Mbah Sam. Lahir di Kabupaten Tegal, 13 Januari. 1987. Lulusan S1 Pendidikan Ekonomi Akuntansi Universitas Negeri Semarang Tahun 2008, serta lulusan Pendidikan Profesi Guru Pendidikan Ekonomi Tahun 2013 di Universitas Negeri Semarang. Sekarang sedang menempuh S2 PIAUD di Universitas Islam An-Nur Lampung. Pernah bertugas di pedalaman Aceh (Pulau Breuh) sampai dengan tugas di Luar Negeri (Sabah - Malaysia), Setelah Selesai dari Pensiun dari Dunia Pendidikan, beralih ke Dunia Konstruksi, kemudian kembali ikut aktif dalam dunia pendidikan tahun 2019, terjun di pada Jenjang Pendidikan Anak Usia Dini sebagai Trainer, Konsultan dan Praktisi Anak. Selain itu penulis juga aktif dalam mendampingi peserta Guru baik dalam kegiatan Internal maupun Eksternal, Seperti Out Bond, Konsultasi Dapodik, Konsultasi Sispena, Konsultasi Karya Ilmiah, Diklat Komputer, Diklat Manajemen Administrasi Sekolah, Diklat Kurikulum 2013 Diklat PAUD, APE Sentra, Diklat Parenting, Diklat Kreasi Barang Bekas, Diklat Cipta Gerak dan Lagu, dan keahlian lain di bidang pemasangan Rel Kereta Api dan Konstruksi. Aktif juga

di bidang penulisan dan jurnalistik sekarang menjawab sebagai Wakil Pimpinan Redaksi Suara Utama.

Sekarang bekerja sebagai Kepala Sekolah Berbasis Pondok Pesantren SMP Al Falah Jogorogo, selain itu juga sebagai Pemilik Yayasan Sam Foundation, Direktur CV Kak Sam Academy, CV Kunyit Maju Bersama, Ketua Sahabat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia. Memiliki Unit Usaha Kursus seperti Kursus Komputer, Kursus Tata Busana dan Kursus Tata Boga, di samping bergerak di bidang tersebut ada unit usaha lain seperti Tim IT Cyber Michail Computer, Co Host Group, QC Group serta berbagai unit usaha yang menyediakan berbagai keperluan di bidang pendidikan.

Beberapa karya yang pernah di buat penulis antara lain :

1. Modul Akuntansi Biaya Untuk SMK - Indie
2. Modul Belajar Ekonomi Akuntansi Untuk Kelas X - Indie
3. Modul Belajar Ekonomi Akuntansi Untuk Kelas XI - Indie
4. Modul Belajar Ekonomi Akuntansi Untuk Kelas XII - Indie
5. Buku TK (Buku Kumpulan Syair, Buku Kumpulan lagu, Buku Anak Didik) - Indie
6. Modul Akuntansi Perusahaan Jasa untuk kelas XI - Indie
7. Modul Akuntansi Perusahaan Dagang Untuk Kelas XII - Indie
8. Buku Panduan Ujian Nasional Ekonomi SMA -Di sahkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kab. Aceh Besar
9. Buku Panduan Ujian Tulis PPG Ekonomi - Indie
10. Buku Bedah KISI UP PPG PAUD 2020, terbit 2020 - ISBN nomer 9 - 786236 - 086483
11. Buku Inovasi Pembelajaran Anak Usia Dini Pada Era Abad 21, terbit 2021, Nomer ISBN 9 - 786236 - 395738
12. Buku PAUD dan Pembelajaran Inovatif Pada Era Abad 21, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 873016
13. Buku Inovasi Pembelajaran Anak Usia Dini Mode Daring dan Luring, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 873795

Beberapa karya yang diedit antara lain :

1. Buku LKA Ananda, Terbit 2021 - ISBN Nomer 9 - 786236 - 395752
2. Buku Kumpulan Dongeng Anak, terbit 2021, Nomer ISBN 9 - 786236 - 395721
3. Buku Kumpulan Cerita Anak, terbit 2021, Nomer ISBN Nomer 9 - 786236 - 395745
4. Buku Belajar Asyik dan Menyenangkan, Terbit 2022 - ISBN Nomer 9 - 786234 - 873986
5. Buku Aktivitas Cerdas, Terbit 2022 - ISBN Nomer 9 - 786234 - 874105
6. Buku Stimulus HOTS, Terbit 2022 - ISBN Nomer 9 - 786234 - 874075
7. Buku Anak Sukses, Terbit 2022 - ISBN Nomer 9 - 786234 - 874471
8. Buku Kreatifitas Anak, Terbit 2022 - ISBN Nomer 9 - 786234 - 874013
9. Buku Aktivitas Belajar Anak Amanaah, Terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 874495
10. Buku Ayo Belajar Bersama, Terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 874020
11. Buku Smart Kids, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 874488
12. Buku Aktivitas Anak Kreatif, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 873993
13. Buku The Best Children's, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 876239
14. Buku Kreativitas Anak Cerdas, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 874051
15. Buku Kumpulan Dongeng dan Cerita Anak, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 873597
16. Buku Kumpulan Cerita Dongeng Anak, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 873184
17. Buku Kumpulan Aneka Cerita Dongeng dan Aneka Cerita Anak, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 874242
18. Buku Kumpulan Dongeng Anak, terbit 2022, ISBN Nomer 9 - 786234 - 873160

19. Buku Kumpulan Dongeng Anak Nilai-Nilai Karakter, terbit 2022, ISBN Nomer 9 – 786234 – 873191
20. Buku Kumpulan Dongeng Anak, terbit 2022, ISBN Nomer 9 – 786234 – 873375
21. Buku Kumpulan Cerita Fabel, Terbit 2022, ISBN Nomer 9 – 786234 – 873405
22. Buku Kumpulan Dongeng dan Cerita Anak, terbit 2022, ISBN Nomer 9 – 786234 873399
23. Buku Kumpulan Cerita Anak, terbit 2022, ISBN Nomer 9 – 786234 – 873382
24. Buku Kumpulan Dongeng Anak, terbit 2022, ISBN Nomer 9 – 786234 – 873177
25. Buku Pengembangan Kompetensi Pendidikan Anak Usia Dini, Terbit 2022, ISBN Nomer 9 – 786234 – 875126
26. Buku Kumpulan Dongeng Anak, terbit 2022, ISBN Nomer 9 – 786234 – 873801

Penghargaan yang pernah diraih :

1. Juara II Lomba Marathon 10 K Tahun 2003
2. Juara III Lomba Catur Porseni Jateng 2007
3. Guru Teladan dan Berprestasi Program Maju Bersama Mencerdakan Indonesia Tahun 2012
4. Juara 3 Lomba Foto Model Tahun 2013
5. Juara 2 Lomba Tata Boga Tahun 2014
6. Pembina dan peserta meraih Juara 1 Lomba Otomotif di Kabupaten, Provinsi dan Nasional Tahun 2017
7. Koordinator PPG Pendidikan Ekonomi Tahun 2013
8. Koordinator Pendidik Indonesia Luar Negeri Tahun 2014 – 2017
9. The Best Teacher Award 2017



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 : EC002023127283, 8 Desember 2023

Pencipta

Nama : **Zarkasi, Lustono dkk**
Alamat : Jl. Prof. M. Yamin Gg. Melati I No. 5, RT 001/ RW 033, Kelurahan Sungai Bangkong, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, 78116, Pontianak Kota, Pontianak, Kalimantan Barat, 78116
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Zarkasi, Lustono dkk**
Alamat : Jl. Prof. M. Yamin Gg. Melati I No. 5, RT 001/ RW 033, Kelurahan Sungai Bangkong, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, 78116, Pontianak Kota, Pontianak, Kalimantan Barat, 78116
Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan :

Buku

Judul Ciptaan :

Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art Of Human Resource, Human Capital, And Human Relation)

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 27 November 2023, di Purbalingga

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

Nomor pencatatan : 000560238

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 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.