



# — MANAJEMEN — SUMBER DAYA MANUSIA

**EDITOR**

Desi Amidasti, SIP., M.M.

Dr. Aris Triyono, S.E., M.M. | H. Raja Marwan Indra Saputra, S.E., M.Si.  
Abdul Hairudin, S.E., M.M. | Said Afriaris, S.E. M.Si.  
Tri Rahayu, S.E., M.M.

# Tentang Penulis



## **Dr. Aris Triyono, S.E., M.M**

Dr. Aris Triyono, S.E., M.M. Dosen Prodi S1 Manajemen: Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; S1 Universitas Lancang Kuning (UNILAK) Pekanbaru; S2 Universitas Muhammadiyah (UMJ) Jakarta; S3 STIESIA Surabaya. Karya tulis buku yang sudah terbit: Manajemen Risiko; Pengantar Ekonomi Makro; Manajemen Pemasaran; Esensi pada Ekonomi Makro; Pengantar Ekonomi Pembangunan; Manajemen Perpustakaan Sekolah; Dasar-dasar Studi Kelayakan Bisnis; Perencanaan dan Audit SDM; Metode Penelitian; Perilaku Organisasi; Pengantar Ilmu Ekonomi dan Dasar-Dasar Kewirausahaan.



## **H. Raja Marwan Indra Saputra, S.E., M.Si.**

Rektor Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri. Menyelesaikan pendidikan Sarjana di Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru tahun 1992. Gelar Magister Sains (M.Si) dapat di Universitas Gajah Mada (UGM) Yogyakarta tahun 1996.

Karya tulis buku yang sudah terbit: Pengantar Ekonomi Makro; Dasar-dasar Studi Kelayakan Bisnis (SKB); Metode Penelitian; Perencanaan dan Audit SDM;



## **Abdul Hairudin, S.E., M.M.**

Dosen Prodi S1 Manajemen: Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Menyelesaikan pendidikan Sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat tahun 2013. Gelar Magister Manajemen (M.M) dapat di Universitas Riau (UR) tahun 2016



## **Said Afriaris, S.E., M.Si.**

Dosen Prodi S1 Manajemen: Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Menyelesaikan pendidikan Sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat. Gelar Magister Sains (M.Si) dapat di Universitas Wijaya Putra (UWP) Surabaya.



## **Tri Rahayu, S.E., M.M.**

Dosen Prodi S1 Manajemen: Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; S1 Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru; S2 Universitas Riau (UR).

Karya tulis buku yang sudah terbit: Prilaku Organisasi; Pengantar Ilmu Ekonomi dan Dasar-Dasar Kewirausahaan.

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Dr. Aris Triyono, S.E., M.M.**

**H. Raja Marwan Indra Saputra, S.E., M.Si.**

**Abdul Hairudin, S.E., M.M.**

**Said Afriaris, S.E. M.Si.**

**Tri Rahayu, S.E., M.M.**



**eureka**  
**media aksara**

**PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA**

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Penulis** : Dr. Aris Triyono, S.E., M.M.  
H. Raja Marwan Indra Saputra, S.E., M.Si.  
Abdul Hairudin, S.E., M.M.  
Said Afriaris, S.E. M.Si.  
Tri Rahayu, S.E., M.M.

**Editor** : Desi Amidasti, SIP., M.M.

**Desain Sampul** : Ardyan Arya Hayuwaskita

**Tata Letak** : Salsabela Meiliana Wati

**ISBN** : 978-623-151-812-5

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

**All right reserved**

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya dapat menyelesaikan Buku yang berjudul “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA” dapat diselesaikan dengan baik.

Buku ini berisi tentang deskripsi manajemen sumber daya manusia mulai dari peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, Rekrutmen, Seleksi tenaga kerja, Analisis pekerjaan, pemutusan hubungan kerja, perencanaan karier dan audit kepegawaian. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai bahan ajar dan referensi bagi kami, dan Mahasiswa serta Bapak dan Ibu yang telah bekerjasama dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan buku ini.

Harapan penulis, semoga penyusunan buku ini dapat bermanfaat bagi penulis serta menjadi tambahan referensi dan informasi mengenai “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA” bagi para pembaca. Penulis menyadari bahwa buku ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca serta rekan-rekan sejawat terutama yang berada di lingkungan Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri, sangat kami perlukan untuk kesempurnaan dan perbaikan buku ini. Terima kasih.

Rengat, Oktober 2023  
Penulis

**Dr. Aris Triyono, S.E., M.M. dkk**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB 1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>1</b>
A. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	1
B. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia .....	2
C. Manajemen.....	4
D. Fungsi Manajemen .....	5
E. Tujuan Manajemen.....	6
F. Bidang-Bidang Manajemen .....	7
G. Komponen Data Sumber Daya Manusia.....	9
H. Fungsi dan Tujuan Sumber Daya Manusia.....	11
I. Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia .....	13
J. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
<b>BAB 2 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA.....</b>	<b>16</b>
A. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	16
B. Manfaat Perencanaan SDM .....	17
C. Masalah dalam Pengaturan Sumber Daya Manusia ....	18
D. Langkah Efektif Mengatur dan Sumber Daya Manusia .....	19
E. Proses Perencanaan SDM .....	20
F. Faktor yang Harus Dipertimbangkan dalam Perencanaan SDM .....	21
G. Tantangan Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	22
H. Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	22
I. Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	23
J. Evaluasi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	24
<b>BAB 3 ANALISIS PEKERJAAN .....</b>	<b>27</b>
A. Pengertian Analisis Pekerjaan.....	27
B. Konteks Pekerjaan .....	29
C. Tujuan Analisis Pekerjaan .....	29
D. Proses Analisis Pekerjaan .....	30
E. Evaluasi Pekerjaan.....	32
F. Metode Analisis Jabatan dan Pekerjaan .....	33
G. Metode Analisis Pekerjaan .....	34

<b>BAB 4 REKRUTMEN KARYAWAN.....</b>	<b>36</b>
A. Pengertian Rekrutmen.....	36
B. Tujuan Rekrutmen.....	37
C. Sumber Perekrutan.....	37
D. Manfaat dalam Rekrutmen Karyawan.....	39
E. Proses Rekrutmen Karyawan.....	41
F. Indikator Rekrutmen.....	41
<b>BAB 5 SELEKSI KARYAWAN.....</b>	<b>44</b>
A. Pengertian Seleksi Karyawan.....	44
B. Tujuan Seleksi Karyawan.....	45
C. Metode Pengadaan Seleksi.....	47
D. Aspek-Aspek Seleksi Karyawan.....	47
E. Kualifikasi dalam Seleksi Karyawan.....	50
F. Tahapan Proses Seleksi.....	52
G. Langkah-Langkah Seleksi Karyawan.....	53
H. Jenis Wawancara Kerja.....	55
I. Permasalahan dan Hambatan dalam Seleksi Karyawan.....	56
<b>BAB 6 PENEMPATAN TENAGA KERJA.....</b>	<b>59</b>
A. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja.....	59
B. Tujuan Penempatan Kerja.....	64
C. Karakteristik Penempatan Kerja Karyawan yang Ideal.....	64
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan.....	65
E. Indikator Penempatan Kerja.....	66
F. Prosedur Penempatan Karyawan.....	67
<b>BAB 7 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).....</b>	<b>70</b>
A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	70
B. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	71
C. Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja.....	72
D. Faktor Pemutusan Hubungan Kerja.....	72
E. Aturan Pemutuhan Hubungan Kerja (PHK).....	75
F. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja.....	76
G. Prosedur PHK Menurut UU No. 13 Tahun 2003.....	77
<b>BAB 8 PENGEMBANGAN MSDM.....</b>	<b>80</b>
A. Pengertian Pengembangan MSDM.....	80

B. Tujuan Pengembangan SDM.....	84
C. Metode Pengembangan SDM.....	86
D. Fungsi Pengembangan SDM .....	90
E. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	91
F. 7 Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM dan Manfaatnya untuk Perusahaan .....	95
G. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	98
H. Konsep Pengembangan SDM.....	98
I. Evaluasi Pengembangan SDM .....	100
<b>BAB 9 PERENCANAAN KARIER.....</b>	<b>102</b>
A. Pengertian Perencanaan Karier .....	102
B. Tujuan dari Perencanaan Karier .....	103
C. Tujuan Bimbingan Karier .....	104
D. Manfaat Perencanaan Karier .....	105
E. Langkah-Langkah Perencanaan Karier .....	106
F. Langkah Efektif Saat Membuat Perencanaan Karier..	110
G. Kunci Sukses Meniti Karier .....	112
<b>BAB 10 PENILAIAN PRESTASI KERJA .....</b>	<b>115</b>
A. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja .....	115
B. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	118
C. Indikator Prestasi Kerja.....	119
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ....	120
E. Dasar Hukum .....	120
F. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	121
G. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	122
<b>BAB 11 SISTEM IMBALAN.....</b>	<b>124</b>
A. Sistem Imbalan .....	124
B. Pengertian Sistem Imbalan .....	124
C. Tujuan dan Prinsip-Prinsip Sistem Imbalan .....	125
D. Jenis-Jenis Imbalan .....	126
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Imbalan.....	127
F. Indikator Sistem Imbalan.....	128
<b>BAB 12 AUDIT KEPEGAWAIAN (SDM) .....</b>	<b>129</b>
A. Pengertian Audit Kepegawaian (SDM).....	129

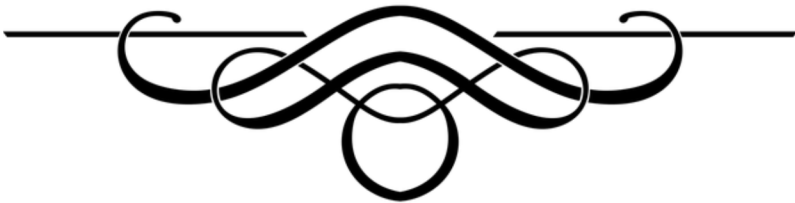


B. Jenis-Jenis Audit.....	130
C. Tujuan Audit .....	132
D. Manfaat Dari Audit Manajemen SDM.....	133
E. Sumber Data Audit Sumber Daya Manusia (SDM)...	134
F. Tahap-Tahap Audit Manajemen Sumber Daya Manusia .....	134
G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia .....	135
H. Indikator Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.	137
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>139</b>
<b>TENTANG PENULIS .....</b>	<b>145</b>



## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Dr. Aris Triyono, S.E., M.M.**  
**H. Raja Marwan Indra Saputra, S.E., M.Si.**  
**Abdul Hairudin, S.E., M.M.**  
**Said Afriaris, S.E. M.Si.**  
**Tri Rahayu, S.E., M.M.**



# BAB

# 1

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

### A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi yang mengelola sumberdaya alam (SDA).

*Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:*

1. Menurut handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.
2. menurut hasibuan (2017, p.10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
3. menurut mangkunegara (2013,p.2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan

# BAB

# 2

## PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

### A. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan, perencanaan SDM merupakan sebuah hal yang penting dan harus dilakukan semaksimal mungkin. Tanpa melakukan hal tersebut dengan benar, tentu perusahaan akan lebih sulit untuk berkembang serta bersaing dengan kompetitornya. Tentu saja sudah bukan rahasia umum jika di dalam perusahaan yang baik maka terdapat sistem perencanaan tata sumber daya manusia yang baik pula. Sehingga untuk bisa melaksanakan visi dan misi perusahaan sepenuhnya, maka perencanaan ini harus dibuat dengan baik dan teliti. Bahkan sebisa mungkin dilakukan secara maksimal.

Tentu saja ada banyak halangan yang terjadi dalam pelaksanaannya. Di samping dari adanya beberapa manfaat yang juga dibawa oleh adanya perencanaan SDM yang tepat. Oleh karena itu diperlukan pula langkah-langkah yang efektif dan efisien, terutama dari pihak HRD, supaya nantinya dapat memastikan penataan dan pengalokasian sumber daya yang optimal sesuai kebutuhan perusahaan. Bagaimana lengkapnya mengenai manfaat dan langkah-langkah tersebut, berikut ini akan dibahas lebih lanjut mengenai hal tersebut.

Dalam sebuah perusahaan, perencanaan SDM merupakan sebuah hal yang penting dan harus dilakukan semaksimal mungkin. Tanpa melakukan hal tersebut dengan benar, tentu perusahaan akan lebih sulit untuk berkembang serta bersaing dengan kompetitornya. Tentu saja sudah bukan rahasia umum

# BAB

# 3

## ANALISIS PEKERJAAN

### A. Pengertian Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan terdiri atas dua kata, analisis dan pekerjaan. Analisis berarti sifat uraian, penguraian atau kupasan, sedang kan pekerjaan adalah barang yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya), tugas kewajiban, hasil bekerja atau perbuatan. Sasrohadi wiryodan B.Siswanto mengartikan, analisis adalah merupakan aktivitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya.

Sedangkan pekerjaan adalah sekumpulan/sekelompok tugas dan tanggung jawab yang akan, sedang dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian analisis pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik.

Menurut Sihotang, analisis pekerjaan sangat esensial untuk mencari dan menentukan syarat-syarat sumber daya manusia yang sesuai untuk memang saya pekerjaan. Analisis pekerjaan merupakan langkah awal dalam rangka perekrutan sumber daya manusia yang sesuai dengan jabatannya. Sedangkan menurut Kaswan, analisis pekerjaa nmerupakan proses pengumpulan secara sistematis dan analisis informasi tentang pekerjaan, yang meliputi tugas, kewajiban dan

# BAB

# 4

## REKRUTMEN KARYAWAN

### A. Pengertian Rekrutmen

Pengertian rekrutmen menurut par ahli:

1. Menurut Henry Simamora (1997:212) dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra menyatakan bahwa: Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.
2. Menurut Randall S. Susan E. Jackson (1997:227) dalam Nanang Nuryanta (2008): Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.
3. Menurut Schermerhorn, 1997: Rekrutmen (Recruitment) adalah “proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.
4. Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105): Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua

# BAB

# 5

## SELEKSI KARYAWAN

### A. Pengertian Seleksi Karyawan

Seleksi karyawan adalah suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang terdiri dari beberapa langkah spesifik untuk posisi jabatan yang tersedia dengan tujuan mengurangi jumlah pelamar yang terjaring sehingga memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan.

Seleksi karyawan merupakan suatu kegiatan pemilihan yang cermat sesuai kriteria yang paling cocok untuk posisi tertentu di dalam sebuah organisasi. Seleksi karyawan bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Seleksi karyawan adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen karyawan selesai dilaksanakan. Seleksi karyawan digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.

# BAB

# 6

## PENEMPATAN TENAGA KERJA

### A. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan karyawan adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk menempatkan seorang karyawan pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada organisasi. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarnya.

#### 1. Apa Penempatan karyawan?

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Werther & Davis (2002:95), penempatan karyawan mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai, dengan didasarkan pada job requirement, kualifikasi karyawan dan kebutuhan pribadi.

Pengertian Penempatan Kerja Menurut Sastrohadi wiryo 2002:162, penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final.

Penempatan merupakan sebuah langkah eksperimental yang terdiri dari apa yang menurut perkiraan supervisor yang bersangkutan dapat dilakukan oleh si



# BAB 7

## PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

### A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau arti PHK adalah acuan untuk pengakhiran kontrak karyawan dengan perusahaan. Seorang karyawan dapat diberhentikan dari pekerjaan atas kehendaknya sendiri atau mengikuti keputusan yang telah dibuat oleh atasannya.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 BAB I Pasal 1 ayat (25), PHK artinya yaitu sebagaimana dijelaskan berikut ini.

*“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.*

Menurut Noor Arifin dalam buku Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus (2019), PHK sering dimaknai sebagai pemecatan sepihak yang dilakukan perusahaan. Namun, sebenarnya untuk dikatakan sebagai pemecatan sepihak harus melihat terlebih dahulu alasan perusahaan melakukan PHK, serta hal-hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan dalam UU tersebut, yang menjelaskan secara rinci tentang pengertian PHK berada di BAB XII dari pasal 150 – pasal 172 yang berlaku bagi badan usaha yang memiliki badan hukum atau tidak, usaha milik perseorangan, persekutuan atau miliki badan hukum. Baik milik swasta maupun milik negara. Serta usaha-usaha sosial dan

# BAB 8

## PENGEMBANGAN MSDM

### A. Pengertian Pengembangan MSDM

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) sangatlah penting dalam berbagai aspek untuk menunjang sebuah keberhasilan dalam suatu bidang. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pemberian aktivitas, pengetahuan, dan fasilitas untuk para pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam menunjang keberhasilan dan kualitas produk yang berkualitas.

Bagi Anda yang bekerja atau memiliki usaha, pengembangan Sumber Daya Manusia ini sangatlah penting dilakukan. Lalu apa sajakah yang harus dilakukan untuk mengembangkan SDM? Sebelum mengetahui hal tersebut akan kita ulas tentang apa itu pengembangan SDM terlebih dahulu

#### 1. **Sonny Sumarsono (2003, H 4)**

Sumber Daya Manusia (Human Resources) menurut beliau memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah : SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian SDM yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam

# BAB

# 9

## PERENCANAAN KARIER

### A. Pengertian Perencanaan Karier

**Perencanaan karir** merupakan suatu proses di mana individu memilih tujuan karir dan jalur yang akan dilalui untuk mencapai tujuan tersebut. Tentu semangat ini perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar bisa meningkatkan kualitas diri dan hidup yang semakin baik.

Menurut Corey & Corey (2006) perencanaan karir merupakan suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir. Dengan adanya perencanaan karir, maka individu akan memahami kemampuan dirinya, baik dari segi minat, potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

### **Sebutkan 5 langkah perencanaan karir masa depan?**

5 Langkah Perencanaan Karier agar Masa Depan Sukses dan Terjamin

1. Mulai Menyusun Visi Misi.
2. Kenali Potensi Diri, Fokus Pada Kelebihan dan Perbaiki Kelemahan.
3. Mengevaluasi Diri.
4. Cari Informasi Tentang Peluang Karir Masa Kini.
5. Merancang Career Path dan Merealisasikannya Secara Konsisten

# BAB 10 | PENILAIAN PRESTASI KERJA

## A. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (1995:135) penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaak kerja mereka.

Menurut Ajabar dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2020), dalam bahasa Inggris, penilaian prestasi kerja karyawan disebut *performance appraisal*, yang merupakan bentuk proses organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja atau prestasi karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Penilaian prestasi kerja juga bisa diartikan sebagai penyedia informasi karyawan yang berkaitan dengan kinerjanya selama ini. Sehingga nantinya perusahaan bisa membuat keputusan terkait kinerja karyawan tersebut, misal melakukan transfer pegawai, promosi jabatan, atau lainnya.

Dalam buku Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (2006) karya Justine T. Sirait, penilaian prestasi kerja membantu manajer atau supervisor dalam mendapatkan data atau informasi tentang bagaimana kinerja karyawan selamat bekerja. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti

# BAB

# 11

## SISTEM IMBALAN

### A. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dapat efektif apabila sebuah imbalan itu diberikan dalam kondisi -kondisi (Lawler, 1977): (1) mempunyai arti penting, (2) fleksibel, (3) diberikan dalam jumlah yang relatif sering, (4) kejelasan, serta, (5) biaya terjangkau.

Apa pengaruh imbalan dalam kinerja organisasi?

Pemberian imbalan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja.

### B. Pengertian Sistem Imbalan

Sistem imbalan merupakan konteks yang lebih luas mengenai pemberian kompensasi oleh suatu institusi yang diorganisasikan meliputi seluruh paket keuntungan yang disediakan organisasi kepada para anggotanya dan mekanisme-mekanisme serta prosedur-prosedur dimana keuntungan ini dapat didistribusikan Sulistiyani dan Rosidah, 2003:206. Imbalan adalah elemen kritis dalam setiap strategi organisasi terutama dalam rangka memotivasi karyawan Komang Ardana dkk, 2008:143.

# BAB 12

## AUDIT KEPEGAWAIAN (SDM)

### A. Pengertian Audit Kepegawaian (SDM)

#### 1. Audit Kepegawaian

Adalah proses pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, obyektif, komprehensif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia misalnya proyeksi masa depan kebutuhan SDM organisasi, dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan standar internal.

#### **Pendapat Para Ahli**

Audit merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap pengendalian intern dimana bertujuan untuk memberikan perlindungan dan pengamanan supaya dapat mendeteksi terjadinya penyelewengan dan ketidakwajaran yang dilakukan oleh perusahaan. Proses audit sangat diperlukan suatu perusahaan karena dengan proses tersebut seorang akuntan publik dapat memberikan pernyataan pendapat terhadap

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Manusia Perusahaan. Bandung.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agoes, Sukrisno. 2012. "Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik". Jilid 1, Edisi 4, Jakarta: Salemba empat.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- Alvin A. Arens, et al, 2015, Auditing & Jasa Assurance, Edisi. Kelimabelas, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ambar Teguh. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Graha Ilmu
- Anthony, W.P., Kacmar, K.M., and Perrewe P.L. (2002). Human Resource Management: A Strategic Approach, Thomson Learning.
- Ardana, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang, dkk 2008. Perilaku Keorganisasian, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. UnisnuPress.
- Bacal, Robert. 2002. Performance Management (Alih Bahasa: Dharma & Irawan), Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga

- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2004). Human Resource Management. 8th edition. New York: McGraw-Hill
- Cahyati, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang.
- Corey, M. S. & Corey, G. (2006) Groups: Process and practice (seventh edition). Belmont, CA: Thompson Higher Education.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku
- Dessler, Gary, 2011, Humana Resource Management. Twelfth Edition. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Dillard, J. M. (1985). Life Long Career Planning. Ohio: A Bell & Howell Company
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Sumber Daya Manusia. Jakarta Fifth edition (International Edition) McGraw-Hill Inc, USA.
- Flippo, Edwin. 1996. Manajemen Personalia Edisi 2. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Grensing-Pophal, Lin. 2006. Human Resources Book : Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Jakarta : Prenada
- Hadari Nawawi. 2017. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko, T. Hani. 1995. Manajemen. BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja, 2007, perencanaan karier Irianto, J. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendekia.



- Hariandja, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber. Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/7-kunci-sukses-meniti-karir-buat-generasi-muda/>
- John R Schermerhorn, Jr. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Justine T. Sirait, MBA , 2010, "Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya. Manusia Dalam Organisasi", PT Grasindo, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Media Group Jakarta.
- Mulyadi. 2014. *Auditing*. Edisi keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2011. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nugraha, Rusli, Andi Riyanto dan Galih Raspati. 2017, *Impak Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi*. JURNAL SWABUMI, Vol.5 No.2,

- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Kedua. Jakarta.
- Pekerjaan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1263-1274.
- PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
NOMOR 1 TAHUN 2013 TENTANG KETENTUAN  
PELAKSANAAN
- PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR  
46 TAHUN 2011 TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL
- Prof. Dr H. EDY Sutrisno, M.Si, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, Prenda
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 Jilid 1*. Edisi Keenam. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ratnasari, Sri Langgeng, 2019, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Penerbit Kiara Media, Pasuruan
- Raymond A.Noel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta
- Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan ketiga. PT Bumi. Aksara. Jakarta
- Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal. (1992). *Human Resource Management in Australia*, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher Seru.

- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sondang P. Siagian, 2001, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bumi Aksara,. Jakarta.
- Stone, Raymond J. (2005) *Human Resources Management; . Fifth Edition*, Willey, Australia.
- Sudarmin. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan. Ketenagakerjaan*.Yogyakarta
- Susilo Martoyo, 1992, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta, BPFPE.
- Taroreh, A., Worang, F., dan Mintardj, C. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis*
- Tuanakotta, Theodorus M. (2014). *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang. Ketenagakerjaan*.
- Werther, W.B., & Davis, K. (1999). *Human Resources & Personnel Management*,
- Wicaksono, Punto. 2021. *Benarkah Work From Home (WFH) Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan?*qubisa.com. [https://www.qubisa.com/article/benarkah-work-from-home-wfhmeningkatkan produktivitas-kerja-karyawan](https://www.qubisa.com/article/benarkah-work-from-home-wfhmeningkatkan-produktivitas-kerja-karyawan). Accessed on March 10, 2021.

Yullyanti, Ellyta. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Sept-Des 2009.

## TENTANG PENULIS



### **Dr. Aris Triyono, S.E., M.M**

Dosen Prodi S1 Manajemen; Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; S1 Universitas Lancang Kuning (UNILAK) Pekanbaru; S2 Universitas Muhammadiyah (UMJ) Jakarta; S3 STIESIA Surabaya. Karya tulis buku yang sudah terbit: Manajemen Risiko; Pengantar Ekonomi Makro; Manajemen Pemasaran; Esensi pada Ekonomi Makro; Pengantar Ekonomi Pembangunan; Manajemen Perpustakaan Sekolah; Dasar-dasar Studi Kelayakan Bisnis; Perencanaan dan Audit SDM; Metode Penelitian; Perilaku Organisasi; Pengantar Ilmu Ekonomi dan Dasar-Dasar Kewirausahaan.



### **H. Raja Marwan Indra Saputra, S.E., M.Si.**

Rektor Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri. Menyelesaikan pendidikan Sarjana di Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru tahun 1992. Gelar Magister Sains (M.Si) dapat di Universitas Gajah Mada (UGM) Yogyakarta tahun 1996. Karya tulis buku yang sudah terbit: Pengantar Ekonomi Makro; Dasar-dasar Studi Kelayakan Bisnis (SKB); Metode Penelitian; Perencanaan dan Audit SDM;



**Abdul Hairudin, S.E., M.M.**

Dosen Prodi S1 Manajemen; Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Menyelesaikan pendidikan Sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat tahun 2013. Gelar Magister Manajemen (M.M) dapat di Universitas Riau (UR) tahun 2016



**Said Afriaris, S.E., M.Si.**

Dosen Prodi S1 Manajemen; Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Menyelesaikan pendidikan Sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat. Gelar Magister Sains (M.Si) dapat di Universitas Wijaya Putra (UWP) Surabaya.



**Tri Rahayu, S.E., M.M.**

Dosen Prodi S1 Manajemen; Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; S1 Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru; S2 Universitas Riau (UR). Karya tulis buku yang sudah terbit: Prilaku Organisasi; Pengantar Ilmu Ekonomi dan Dasar-Dasar Kewirausahaan.