Editor:
Acai Sudirman, S.E., M.M.

Pengantar MSDM STRATEGIK

INOVASI DAN TRANSFORMASI SDM

Mochamad Vrans Romi | Khaerul Rizal AR | Rahardianto | Trisnia Manggiasih
Irwan Mutaqin | Shofia Hidayati Amalia | Monika Windiana Pangestuti
Nora Elprida Harahap | Rise Adriani Rachmawati | Rika Dwi Kurniawati
Prabaning Dyah Sawitri | Sellyanna Putri Atletica | Siska Lesanuari
Henty Emiliawati | Vanissa Maharani Putri | Cevi Tri Kusumah Wardani
Abdulah Mely Saputri

Pengantar

MSDM STRATEGIK

INOVASI DAN TRANSFORMASI SDM

Dalam "Pengantar MSDM Strategik: Inovasi dan Transformasi SDM," pembaca diundang untuk menjelajahi dunia yang dinamis dan strategis dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis membawa kita melampaui konsep konvensional administrasi personalia, menggali bagaimana MSDM dapat menjadi kekuatan pendorong utama untuk mencapai tujuan strategis sebuah organisasi. Buku ini tidak hanya menghadirkan teori-teori abstrak, melainkan memberikan panduan praktis untuk menerapkan konsep MSDM Strategik dalam konteks dunia nyata. Dengan penekanan pada inovasi dan transformasi SDM, pembaca diajak untuk memahami peran kritis MSDM dalam membentuk budaya organisasi yang dinamis dan responsif terhadap perubahan. Melalui kajian kasus dan penelitian terkini, pembaca akan diberikan wawasan mendalam tentang bagaimana MSDM Strategik dapat memberikan nilai tambah yang signifikan kepada organisasi. Konsep-konsep seperti manajemen talenta, pengembangan karyawan, dan integrasi strategis menjadi bagian integral dari perjalanan transformasi SDM.Dengan bahasa yang jelas dan pendekatan yang mudah dipahami, buku ini menyediakan panduan komprehensif bagi para praktisi MSDM, pemimpin organisasi, dan siapa pun yang ingin memahami bagaimana mengoptimalkan peran SDM untuk mencapai tujuan strategis. Ini bukan hanya sebuah buku pengantar, melainkan sebuah panduan yang menginspirasi untuk membantu organisasi beradaptasi, berkembang, dan mencapai keunggulan kompetitif dalam era bisnis yang terus berubah. Pengantar MSDM Strategik: Inovasi dan Transformasi SDM" bukan sekadar bacaan, tetapi sebuah teman dalam perjalanan mencapai keberhasilan organisasi melalui manajemen sumber daya manusia yang strategis.

eureka media aksara
Anggota IKAPI No. 225/JTE/2021

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

EC00202416425

ISBN 978-623-120-282-6
9 786231 202826

PENGANTAR MSDM STRATEGIK: INOVASI DAN TRANSFORMASI SDM

Dr. Mochamad Vrans Romi, S.E., M.M., M.IP., CHRA.
Khaerul Rizal AR, S.E., M.M
Rahardianto S.E., M.Si.,MBA., CT., CHCM.
Trisnia Manggiasih, S.Psi., S.E., M.M
Irwan Mutaqin, S.Pd
Shofia Hidayati Amalia, S.P.
Monika Windiana Pangestuti, S.Log
Nora Elprida Harahap, S.ST
Rise Adriani Rachmawati, S.E
Rika Dwi Kurniawati, S.Par
Prabaning Dyah Sawitri, S.Psi
Letnan Dua CKM (K) drg. Sellyanna Putri Atletica
Siska Lesanuari, S.E
Henty Emiliawati, S.M
Vanissa Maharani Putri, S.M
Cevi Tri Kusumah Wardani, S.M
Abdulah Mely Saputri, S.M

eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

PENGANTAR MSDM STRATEGIK:
INOVASI DAN TRANSFORMASI SDM

Penulis : Dr. Mochamad Vrans Romi, S.E., M.M., M.IP., CHRA., Khaerul Rizal AR, S.E., M.M., Rahardianto S.E., M.Si.,MBA., CT., CHCM., Trisnia Manggiasih, S.Psi., S.E., M.M., Irwan Mutaqin S.Pd, Shofia Hidayati Amalia, S.P., Monika Windiana Pangestuti, S.Log, Nora Elprida Harahap, S.ST., Rise Adriani Rachmawati, S.E, Rika Dwi Kurniawati, S.Par., Prabaning Dyah Sawitri, S.Psi., Letnan Dua CKM (K) drg. Sellyanna Putri Atletica, Siska Lesanuari, S.E, Henty Emiliawati, S.M, Vanissa Maharani Putri, S.M, Cevi Tri Kusumah Wardani, S.M, Abdulah Mely Saputri, S.M

Editor : Acai Sudirman, S.E., M.M.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Via Maria Ulfah

ISBN : 978-623-120-282-6

No. HKI : EC00202416425

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, FEBRUARI 2024**
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, 2024

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 panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga buku kolaborasi ini dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Dalam era perubahan yang begitu cepat, peran MSDM tidak lagi hanya terbatas pada administrasi personalia, melainkan menjadi kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Transformasi SDM tidak hanya sebatas manajemen talenta, tetapi mencakup strategi integratif yang melibatkan seluruh struktur organisasi. Inovasi dalam MSDM bukanlah pilihan, melainkan kebutuhan untuk menghadapi tantangan global dan memanfaatkan peluang di tengah ketidakpastian. Buku ini dirancang untuk membekali pembaca dengan wawasan mendalam tentang konsep MSDM Strategik, memberikan panduan praktis untuk mengimplementasikan inovasi, dan merangkul transformasi SDM sebagai komponen integral dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Buku ini hadir untuk menambah buku-buku terkait MSDM Strategik yang telah ada. Kami mengharapkan buku ini dapat menjadi referensi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahun para pembaca khususnya yang berkaitan dengan MSDM Strategik

Sistematika buku Pengantar MSDM Strategik: Inovasi dan Transformasi SDM ini mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan contoh penerapan. Buku ini terdiri atas 17 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: Bab 1 Konsep Dasar Manajemen SDM, Bab 2 Strategi dan Analisis Manajemen SDM, Bab 3 Proses Peramalan Sumber Daya Manusia, Bab 4 Perencanaan SDM dan Rekrutmen SDM, Bab 5 Seleksi dan Penempatan Kerja, Bab 6 Pelatihan dan Pengembangan SDM, Bab 7 Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Bab 8 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Bab 9 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bab 10 Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja, Bab 11 Motivasi Kerja dan Etos Kerja, Bab 12 Manajemen Talenta dan Manajemen Karir, Bab 13 Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Bab 14 Work Life Balance dan Work Engagement, Bab 15 Sistem Kompensasi SDM,

Bab 16 Peran SDM Dalam Sustainability, dan Bab 17 MSDM Internasional.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan buku ini hingga dapat selesai dengan baik. Penulis berharap buku ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan dapat memberi kontribusi yang positif demi kemajuan nusa dan bangsa Indonesia yang tercinta.

Pematangsiantar, 19 Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM **1**
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 1
B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 2
C. Konsep Dasar Manejemen Sumber Daya Manusia 3
DAFTAR PUSTAKA 10
TENTANG PENULIS 11
BAB 2 STRATEGI DAN ANALISIS MANAJEMEN SDM **12**
A. Pendahuluan 12
B. Manajemen Sumber Daya Manusia 13
C. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia 15
D. Analisis Sumber Daya Manusia 20
DAFTAR PUSTAKA 24
TENTANG PENULIS 26
BAB 3 PROSES PERAMALAN SUMBER DAYA MANUSIA **27**
A. Posisi Peramalan dalam Proses Perencanaan Tenaga Kerja 27
B. Peramalan Sumber Daya Manusia 29
C. Proses dan Kegiatan Peramalan Sumber Daya Manusia 31
D. Perencanaan Berdasarkan Ketersediaan Sumber Daya Manusia dari Sumber Eksternal 32
E. Perencanaan Berdasarkan Ketersediaan Sumber Daya Manusia dari Sumber Internal 33
F. Peramalan Permintaan Tenaga Kerja (*Labor Demand*) 34
G. Peramalan Persediaan Tenaga Kerja Internal (*Supply of Inside Candidates*) 35
H. Peramalan Persediaan Tenaga Kerja Eksternal (*Supply of Outside Candidates*) 36

I. Hasil Peramalan Tenaga Kerja dan Strategi Sumber Daya Manusia 37
DAFTAR PUSTAKA 38
TENTANG PENULIS....39
BAB 4 PERENCANAAN SDM DAN REKRUTMEN SDM 40
A. Pengertian Perencanaan SDM dan Rekrutmen SDM 40
B. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia 42
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM 43
D. Langkah-Langkah Perencanaan SDM....44
E. Proses Perencanaan SDM....45
F. Pengertian Rekrutmen SDM....46
G. Prinsip Rekrutmen yang Efektif 48
H. Tujuan dan Proses Rekrutmen 48
DAFTAR PUSTAKA 49
TENTANG PENULIS....50
BAB 5 SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA 51
A. Pengertian Seleksi 51
B. Perencanaan Seleksi Karyawan 52
C. Pendekatan Seleksi 53
D. Pendekatan Seleksi Internal....54
E. Pemetaan Bakat....55
F. Pendekatan Seleksi Eksternal 62
G. Alat dan Tahapan Seleksi Eksternal....65
H. Penempatan Kerja (*Placement Workplace*) 68
I. Penutup 70
DAFTAR PUSTAKA 71
TENTANG PENULIS....72
BAB 6 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM....73
A. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan SDM 73
B. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan SDM....76
C. Metode Pengembangan SDM 78
D. Metode Pelatihan SDM 80
DAFTAR PUSTAKA 86
TENTANG PENULIS....87

BAB 7 MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA..... 88
A. Pengertian Lingkungan Kerja 88
B. Indikator Lingkungan Kerja..... 91
C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... 92
D. Pengertian Motivasi Kerja 92
E. Indikator Motivasi Kerja..... 96
F. Tujuan Motivasi Kerja..... 97
G. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... 97
H. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 97
DAFTAR PUSTAKA 99
TENTANG PENULIS..... 101
BAB 8 SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA 102
A. Pendahuluan..... 102
B. Perkembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia..... 105
C. Manfaat Sistem Informasi SDM 106
D. Fungsi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia 107
E. Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia..... 111
DAFTAR PUSTAKA 116
TENTANG PENULIS..... 117
BAB 9 STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 118
A. Konsep Dasar Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia..... 118
B. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia 120
C. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia 122
DAFTAR PUSTAKA 130
TENTANG PENULIS..... 133
BAB 10 PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA..... 134
A. Pengertian Pengembangan Karir..... 134
B. Tujuan Pengembangan Karir 137

C. Faktor-Faktor Pengembangan Karir 138
D. Pengertian Penilaian Kinerja 140
E. Manfaat Penilaian Kinerja.....141
F. Syarat Penilaian Kinerja 143
DAFTAR PUSTAKA 147
TENTANG PENULIS.....148
BAB 11 MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA.....149
A. Pengertian Motivasi.....149
B. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....153
C. Teori-Teori yang Mendukung Tentang Motivasi Kerja 154
D. Pendekatan dan Metode Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja.....156
E. Pengertian Etos Kerja 158
F. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....159
DAFTAR PUSTAKA 162
TENTANG PENULIS.....163
BAB 12 MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN KARIR 164
A. Pengertian Manajemen Talenta 164
B. Tujuan dan Manfaat 165
C. Model Manajemen Talenta 166
D. Tahapan Proses Manajemen Talenta.....169
E. Pengertian Manajemen Karir.....170
F. Perencanaan Karir 172
G. Pengembangan Karir.....174
H. Manfaat Pengembangan Karir.....175
DAFTAR PUSTAKA 176
TENTANG PENULIS.....178
BAB 13 MANAJEMEN KESEHATAN DAN KESELAMATAN **KERJA.....179**
A. Filosofi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 179
B. Sejarah Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) 181
C. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) .183
D. Peraturan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja 185

E. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... 189
DAFTAR PUSTAKA 193
TENTANG PENULIS..... 194
BAB 14 WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT..... 195
A. Pengertian *Work Life Balance*..... 195
B. Aspek-Aspek *Work Life Balance* 196
C. Faktor-Faktor *Work Life Balance*..... 197
D. Dimensi *Work Life Balance*..... 198
E. Pengertian *Work Engagement* 199
F. Aspek-Aspek *Work Engagement*..... 200
G. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* 202
DAFTAR PUSTAKA 204
TENTANG PENULIS..... 206
BAB 15 SISTEM KOMPENSASI SDM..... 207
A. Pengertian Sistem Kompensasi SDM 207
B. Pengelompokan Kompensasi..... 208
C. Tujuan Kompensasi..... 209
D. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi..... 210
E. Desain Kompensasi..... 211
F. Komponen Kompensasi..... 212
G. Proses Kompensasi..... 213
H. Strategi Kompensasi..... 214
I. Tantangan Kompensasi 215
DAFTAR PUSTAKA 217
TENTANG PENULIS..... 218
BAB 16 PERAN SDM DALAM SUSTAINABILITY..... 219
A. Tripple Bottom Line..... 219
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan . 221
C. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan..... 225
D. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan..... 227
E. Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan..... 228

DAFTAR PUSTAKA 232
TENTANG PENULIS 234
BAB 17 MSDM INTERNASIONAL 235
A. Definisi MSDM Internasional (IHRM) 235
B. Jenis -Jenis SDM Global/Internasional 236
C. Perbedaan Manjemen Sumber Daya Domestik dan Manajemen Sumber Daya Internasional 238
D. Masalah-masalah MSDM Global/ Interanasional ... 240
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Global 242
F. Dampak-Dampak Manajemen Multinasional 242
G. Peran Global Professional SDM Internasional 244
DAFTAR PUSTAKA 246
TENTANG PENULIS 247

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Proses Strategi Manajemen 18
Tabel 2. Pertanyaan Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia28
Tabel 3. Analisis SWOT Dengan Perspektif Sumber Daya Manusia 31
Tabel 4. Strategi Pengelolaan Ketidakseimbangan Penawaran dan Persediaan Tenaga Kerja 37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....15
Gambar 2. Gambaran Umum Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia 30
Gambar 3. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia 45
Gambar 4. Pendekatan Seleksi SDM.....54
Gambar 5. Model *BCG Consulting*.....167
Gambar 6. Model *The Talent Powered Organization* 168
Gambar 7. Model *General Electric*.....169
Gambar 8. Proses Pemberian Kompensasi.....214
Gambar 9. Konsep *Tripple Line Bottom*.....221
Gambar 10. Strategi Pengelolaan SDM dengan Pendekatan AMO 226

BAB 1

KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM

Dr. Mochamad Vrans Romi, S.E., M.M., M.IP., CHRA.
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah fungsi organisasi multi-aspek yang melibatkan perekrutan, seleksi, pengembangan, dan manajemen tenaga kerja suatu organisasi. Tujuan utama HRM adalah untuk memaksimalkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja sekaligus memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) atau Human Resources (HR) dalam konteks manajemen organisasi merujuk pada elemen karyawan atau pekerja yang berkontribusi pada keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) telah menjadi istilah utama menjelaskan teori dan praktik yang berkaitan dengan cara pengelolaan manusia bekerja. istilah lain telah digunakan berkaitan dengan SDM yakni manajemen personalia, administrasi personalia, manusia manajemen, hubungan karyawan, manajemen sumber daya manusia, industri hubungan dan manajemen ketenagakerjaan. Masing-masing istilah ini mencerminkan beragam pendahulu MSDM dan mereka juga mengungkapkan aspek ideologi berbeda yang terkait dengan pendekatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

A.F. Stoner James dkk. 1996. Manajemen, Edisi Indonesia, Jakarta : PT Prenhallindo

Dessler, Gary. 2019. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.

Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition. USA: South Western.

Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

TENTANG PENULIS

Mochamad Vrans Romi

Penulis lahir di Bandung, 2 November 1988, Riwayat pendidikan Sarjana dimulai pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani, lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan S2 di Magister Manajemen Universitas Pasundan, lulus pada tahun 2015. Tahun 2020 lulus pendidikan di Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.Riwayat pekerjaan: Karir sebagai Dosen diawali pada tahun 2016 di Universitas Jenderal Achmad Yani sampai dengan sekarang. Penulis yang merupakan Dosen Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani, penulis juga pernah menjadi Ketua Gugus Kendali Mutu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unjani di tahun 2018 dan menjadi Kepala Bagian Kemahasiswaan dan Alumni Unjani dari tahun 2019-2021, dan ditahun 2022 menjadi Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unjani, di tahun 2023 menjadi Dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unjani

Email Penulis: vransromi@gmail

BAB 2

STRATEGI DAN ANALISIS MANAJEMEN SDM

Khaerul Rizal AR, S.E., M.M
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pendahuluan

Beberapa peneliti berpendapat bahwa strategi sumber daya manusia merupakan pola keputusan terkait sumber daya manusia yang dibuat tetapi tidak harus dilaksanakan, sedangkan strategi manajemen sumber daya manusia mengacu pada pola keputusan terkait Sumber Daya Manusia yang telah diterapkan di tempat kerja. Secara implisit Strategi Sumber Daya Manusia adalah peta jalan sedangkan Manajemen sumber Daya Manusia adalah jalan sebenarnya (Bamberger dan Meshoulam, dalam Tampubolon 2016).

Tidak ada cara lain selain dengan melakukan mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten. Kalimat itulah yang pantas untuk diingat oleh organisasi dalam menyikapi tantangan zaman dengan perubahan yang begitu cepat diiringi oleh perkembangan teknologi dan perubahan sosial yang berdampak pada bagaimana setiap sumber daya bekerja. Kenapa harus berfokus pada mempersiapkan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang menjadi kunci dan sebagai aset penting dalam menentukan dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi harus dapat dikelola dengan baik sehingga dapat sesuai dengan kondisi keinginan lingkungan, zaman, dan perusahaan pada saat itu.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Unimal Press.

Agus Suyatno, d. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.

Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manuisa. Medan: UISU Press.

Ali Chaerudin, d. (2020). Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi Jawa Barat: CV Jejak.

Andi Supriadi, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tahta Media Group.

Benjamin Bukit, d. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Ni Kadek Suryani, J. F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif. Lukluk: Nilacakra.

Nurdin, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Qalbun Salim.

Priyono, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Puji Muniarty, d. (2022). Manajemen Strategis: Keunggulan Bersaing dalam Organisasi. Padang Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Tekhnologi.

Raharjo, D. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

Rusby, Z. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.

Rusmawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. Manado: Unsrat Press.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.

Sigit Hermawan, D. (2020). Analisis dan Aplikasi Perencanaan Sumber Daya Manusia DI Era Evolusi 4.0. Sidoarjo: UNSIDA Press.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Soelistya, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategi. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Suci, R. P. (2015). Esensi Manajemen Strategi. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Tampubolon, H. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dab Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.

Tsauri, S. (2013). MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jember: STAIN Jember Press.

Waseso, d. (2013). Manajemen SDM.

TENTANG PENULIS

Khaerul Rizal Ar

Bismillahirrahmanirrahim

Penulis dengan nama lengkap Khaerul Rizal Abdurahman, S.E., M.M lahir di Bandung 22 April 1992, menamatkan pendidikan jenjang sarjana pada tahun 2013, dan Magister Manajemen pada tahun 2017. Saat ini bekerja sebagai Dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, penulis mengawali karier sebagai dosen tetap dari tahun 2019 dengan amanat tambahan pada tahun 2022 sebagai Ka. Laboratorium Program Studi Manajemen.

Penulis aktif melakukan kegiatan Tri Darma Perguruan Tinggi yang dikonsentrasikan pada Kelompok Bidang Keahlian (KBK) Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti kegiatan pengajaran yang mengampu beberapa mata kuliah yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, berturut-turut dari setiap tahun mendapatkan hibah penelitian dari lembaga, dan melakukan kegiatan pengabdian masyarakat pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) di pemerintahan kota cimahi. Selain Tri Darma, penulis mulai untuk menulis buku sebagai perwujudan prinsip hidup yang dapat memberikan kemanfaatan bagi manusia lain _*Khoirunnas Anfauhum Linnas*_

Email Penulis: khaerul.rizal@lecture.unjani.ac.id

BAB 3

PROSES PERAMALAN SUMBER DAYA MANUSIA

Rahardianto S.E., M.Si., MBA., CT., CHCM.
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Posisi Peramalan dalam Proses Perencanaan Tenaga Kerja

Peramalan sumber daya manusia merupakan bagian dari rangkaian kegiatan dalam payung besar perencanaan sumber daya manusia strategis. Keduanya adalah aktivitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Perencanaan strategis ini sendiri sesungguhnya berfungsi sebagai penghubung antara rencana strategis perusahaan dengan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia. Aktivitas perencanaan dan peramalan strategis melibatkan jauh lebih banyak aspek dibandingkan dengan sekadar melakukan proyeksi perputaran tenaga kerja di masa lalu guna memperkirakan kebutuhannya di masa yang akan datang (Phillips & Gully, 2009). Untuk mendapatkan hasil ramalan yang baik, maka seluruh prosesnya harus dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara yang valid dan reliabel (Lussier & Hendon, 2020). Lebih lanjut, reliabilitas disini berhubungan dengan seberapa konsisten alat ukur yang digunakan. Sementara validitas memastikan apakah kita sungguh-sungguh mengukur apa yang kita pikirkan. Walaupun demikian, kegiatan peramalan ini bukanlah ilmu pasti. Bahkan seringkali hasil peramalan ini tidak memberikan hasil sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, pada umumnya hasil peramalan akan lebih cenderung menggunakan rentang nilai serta berbagai pilihan estimasi mulai dari rendah, sedang hingga tinggi (Lussier & Hendon, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice : A Guide to theTheory and Practice of People Management.* London: Kogan Page.

Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D., & Truxillo, D. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management : People, Data and Analytics.* California: Sage Publishing.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management 16th Edition.* New York: Pearson.

Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management : Functions, Applications, Skill Development.* California: Sage Publishing.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2014). *Human Resource Management.* Boston: Cengage Learning.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management 9th Edition.* New York: Mc Graw Hill.

Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2009). *Staffing, Forecasting and Planning.* Alexandria, Virginia: Society for Human Resource Management.

TENTANG PENULIS

Rahardianto

Penulis memiliki ketertarikan pada kajian-kajian tentang Sumber Daya Manusia secra umum, khususnya pada masalah perilaku organisasi. Riwayat pendidikan penulis adalah Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran. Penulis menyelesaikan pendidikan S2 di ESC Troyes (sekarang South Champagne Business School) pada tahun 2014 dan Program Studi Magister Ilmu Manajemen Universitas Padjadjaran pada tahun 2016.

Penulis memiliki kepakaran pada bidang Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Perjalanan karir profesional dalam bidang SDM dimulai dengan menjabat sebagai General Affair Foreman pada sebuah perusahaan transportasi tambang pada tahun 2010 dan dilanjutkan dengan sejumlah karir sebagai konsultan manajemen hingga saat ini. Penulis memiliki sejumlah sertifikasi bidang SDM sebagai penunjang kelancaran karir dan pekerjaan. Karir penulis sebagai dosen diawali pada tahun 2016 hingga saat ini di Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani.Diluar aktivitas dalam dunia akademik, penulis juga aktif terlibat dalam berbagai kegiatan terkait peningkatan minat baca masyarakat baik secara individu maupun kelompok.

Email Penulis: rahardianto.se@lecture.unjani.ac.id

BAB 4

PERENCANAAN SDM DAN REKRUTMEN SDM

Trisnia Manggiasih, S.Psi., S.E., M.M
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Perencanaan SDM dan Rekrutmen SDM

Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan dimasa depan. Dengan demikian, keberhasilan perencanaan sumber daya manusia akan ditentukan oleh ketepatan pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan dan memprediksi kebutuhan dimasa depan sesuai dengan dinamika pertumbuhan dan perkembangan bisnis perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya yang dibutuhkannya, baik dalam arti kuantitas maupun kualitas (kompetensi yang dimiliki) telah tersedia pada saat diperlukan. Banyak perusahaan saat ini yang memiliki jumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berlebih sehingga perusahaan tersebutmenjadi tidak efisien karena memiliki beban biaya yang terlalu berat dan kurang lincah dalam merespons perubahan lingkungan. Ada pula perusahaan yang mengalami kondisi sebaliknya, yaitu kekurangan karyawan sehingga tidak mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik,* Graha Ilmu, Yogjakarta, 2003

David G. Colling and Geoffrey Wood. *Human Resource Management: A criticalapproach,* (Oxon: Routledge, 2009)

Faustino Cardoso Gomes, *manajemen sumber daya manusia,*ANDI, Yogjakarta, 2003

Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan,* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,2005)

John M. Ivancevich, *Human Resource Management*, (New York: Mc Graw Hill, 2007)

Marihot tua efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktifitas pegawai*, (Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2002)

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT. Bumi Aksara,2013

Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2015

Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis,* Rineka Cipta, Jakarta, 2009

Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta (Periode Januari 2013-Desember 2013)*

Wahibur Rahman, *Manajemen sumber daya manusia*, nora media enterprise, kudus, 2011

Yulius Eka Agung Seputra, *Manajemen dan Perilaku Organisasi,* Yogyakarta: GrahaIlmu, 2011

TENTANG PENULIS

Trisnia Manggiasih

Penulis lahir di Ujung Pandang, 14 September 1985, Riwayat Sarjana dimulai pada jurusan Psikologi Universitas Islam Bandung, lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan S2 di Magister Manajemen Universitas Pasundan, lulus tahun 2013. Tahun 2017 lulus Sarjana pada jurusan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta. Riwayat Pekerjaan: Karir dosen dimulai tahun 2020 sebagai dosen di Universitas Jenderal Achmad Yani sampai dengan sekarang. Penulis yang merupakan Dosen Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani.

Email Penulis : manggiasih85@gm ail.com

BAB 5

SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA

Irwan Mutaqin, S.Pd
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Seleksi

Jika sebelumnya telah dibahas mengenai rekrutmen, yakni bagaimana cara memikat banyak calon pelamar untuk tertarik ingin ikut bergabung dengan perusahaan, pada bab ini merupakan kelanjutan dari tahap tersebut. Yakni bagaimana perusahaan memilih calon karyawan terbaik untuk ditempatkan dalam posisi yang tersedia di perusahaan.

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banya kandidat atau calon yang ada (Ansory, H. AlFadjar & Indrasari, Methiana, 2018).

Seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk melihat kesesuaian atau tidaknya antara individu, pekerjaan, organisasi dan lingkungan. (Tsauri, Sofyan, 2013). Seleksi penempatan kerja adalah suatu proses pemilihan calon pekerja yang paling memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh manajemen untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan.

Tujuan utama dari seleksi penempatan kerja adalah menempatkan SDM yang tepat di tempat yang tepat dan memiliki karakter yang tepat pula. Sehingga pertimbangan-pertimbangan kualifikasi kemampuan dan pengalaman mereka perlu dipilih secara seksama. Pada tahap ini perusahan menggunakan berbagai alat dan teknik evaluasi seperti

DAFTAR PUSTAKA

Widyatmojo, Pribadi; Wahyuni, Purbudi; Haryadi, Agus. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia: Teori dan Aplikasi Penelitian. Global Pustaka Utama. Yogyakarta.

Nasir; Adam; Rahmawati; Arifin; Mujiati; Rahmiatin, Titin. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta (Teori dan Praktek). Alfabeta. Bandung.

Setiono, Beni Agus dan Sustiyatik, Enni. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis. Universitas Hang Tuah. Surabaya.

Ansory, H. Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.

Tsauri, Sofyan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. STAIN Jember Press. Jember.

Sinambela, Lijan Poltak (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara. Jakarta.

Guerra, Jose Manuel Montero; Valle, Ignacio Danvila Del; Suarez, Mariano Mendez. (2023). The Impact of Digital Transformation on Talent Management. Universidad Complutense de Madrid, Madrid

TENTANG PENULIS

Irwan Mutaqin

Penulis lahir di Bandung, 6 April 1984, Lulusan Jurusan Pendidikan Teknik mesin Otomotif Universitas Pendidikan Indonesia. Mengikuti berbagai training teknikal dan non teknikal nasional dan internasional. Mendapatkan certified trainer alat berat Volvo yang diterbitkan Volvo CE Sales Region APAC (Asia Pacific). Master Penguji Uji Kompetensi Bidang Keahlian Mekanik Alat Berat oleh Dirjen PAUD dan Dikmas Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Certified Trainer oleh Liugong Dressta Machinery, Polandia.

Riwayat pekerjaan: memulai karir sebagai Instruktur teknikal tahun 2008 di perusahaan alat berat yang menangani produk *ADT, Excavator, wheel loader, motor grader, paver, dozer, truck* dan *farm tractor*. Bertumbuh dibidang alat berat dengan jabatan terakhir sebagai *Competencies & Certification Asst. Manager* di PT Intracopenta Tbk, yang menyediakan solusi untuk pengembangan SDM, mengelola *Training Cycle (Training Need Analysis, Design & Development, Delivery Training, Evaluation)*, Trainer *Manager Leader* dengan *Organizing for Business Excellence* (ORBEX) Andrew E. Tani & Co.

Sejak 2020 hijrah dari Balikpapan ke Jakarta hingga saat ini berkarir di PT SMART Tbk., menangani project yang berhubungan dengan pengembangan SDM, penyusunan kompetensi, assessment dan talent pool.

BAB 6 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Shofia Hidayati Amalia, S.P.
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan SDM

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan menurut Rozalena dan Dewi dalam Nugroho (2019) adalah aktivitas yang disusun secara terarah dalam rangka meningkatkan keterampilan, keahlian, pengalaman, menambah pengetahuan dan perubahan sikap individu. Pelatihan adalah suatu upaya untuk lebih mengaktifkan kerja anggota organisasi yang sebelumnya kurang aktif, mengurangi dampak negatif yang disebabkan minimnya pembelajaran, pengalaman yang terbatas, atau minimnya keyakinan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu (Sedarmayanti dalam Herwina, 2021). Sedangkan menurut Samsudin dalam Herwina (2021) melaporkan bahwa pelatihan membetulkan kemampuan dalam berbagai macam keahlian kerja dalam waktu yang relatif. Berdasar definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, kehalian, pengalaman, produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja, dan membetulkan kemampuan dalam berbagai macam keahlian

DAFTAR PUSTAKA

Bariqi, Muhammad Darari. 2018. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 5 (2): 64-69

Harahap, M.Guffar; Adrian Radiansyah; Nurdin; Adi Muhammad Nur Ihsan; Ferdinandus Sampe; Sinta Rusmalinda; Najihatul Faridy; Husni Ahmad Sirojudin; Muhammad Rafi Thoriq; Ahmad Maulidizen; Arif Marjuki; Rego Devila; Nensi Krisna Kirana; Mariani Alimuddin; dan Rizka Mukhlisiah. 2023. Pengembangan SDM. Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka

Hatta, Herman; Hesti Umiyati; Ade Putra Ode Amane; Sonny Santosa; Rini Novianti; Sri Liniarti; Rizky Surya Andhayani Nasution; Eka Umi Kalsum; Mulyadi; Hetty Ismainar; Irra Chrisyanti Dewi; Dona Amelia; Badrut Tamam, Ni Nyoman Suli Asmara Yanti; Arif Murti R; dam Madya Ahdiyat. 2023. Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. Bandung : Widina Bhakti Persada.

Herwina, Wiwin. 2021. Analisis Model-Model Pelatihan. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia

Indrawan, Jerry, dan Garcia Krisnando Nathanael. 2022. Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing

Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Universitas katolik Indonesia Atma Jaya

Singerin, Sarlota. 2022. Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka

Sirait, Justine T. 2007. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Grasindo

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

TENTANG PENULIS

Shofia Hidayati Amalia

Penulis lahir di Malang, 6 Juni 1998, Riwayat pendidikan bersekolah di SMPN 6 Malang, selanjutnya bersekolah di SMAN 8 Malang, dan melanjutkan ke jenjang Sarjana pada jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya pada tahun 2016 dan lulus pada tahun 2020.

Email Penulis : shofiaaha@gmail.com

BAB 7

MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

Monika Windiana Pangestuti, S.Log
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Robbins (2015:93) menyebutkan bahwa lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran – sasaran sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing

Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), 159.

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, *3*(3), 312–321.

Hakim, & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global:* Kajian Bisnis Manajemen, *6*(1), 55–64

Pranitasari, Diah. 2019. *Keterikatan Kerja: Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Deepublish

Pranitasari, Diah. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Pratama, B. Y. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Universitas Negeri Yogyakarta.

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2014. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks

Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Organizational Behavior.* 16th Edition. Pearson. New Jersey

Sedarmayanti.(2001). Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja. Monder: Bandung.

Siagian, S. P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama).* Jakarta: Binapura Aksara

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 455-456

TENTANG PENULIS

Monika Windiana Pangestuti, S.Log.

Penulis lahir di Banyumas, 19 Juni 1998, Riwayat pendidikan Sarjana dimulai pada jurusan Manajemen Logistik Sekolah Tinggi Manajemen Logistik Indonesia yang sekarang berganti nama menjadi ULBI (Universitas Logistik Bisnis International), kemudian sekarang melanjutkan pendidikan S2 di Magister Manajemen Universitas Jenderal Achmad Yani

Riwayat pekerjaan: Karir sebagai Document Control pada tahun 2020-2021 di PT PP (Project Pembangunan Pelabuhan Patimban. Sebagai Senior Analyst Quality Assurance di PT. Shopee Indonesia pada tahun 2022-2023.

Email Penulis: monikawindiana@gmail.com

BAB 8

SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Nora Elprida Harahap, S.ST
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan memerlukan data yang bersifat riil dari setiap tingkatan manajemennya. Data tersebut disusun dan dikelola dalam sebuah sistem informasi. Salah satu sistem informasi yang terpenting pada perusahaan adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia/ Human Resourches Information System (SISDM/HRIS). Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terdiri dari dua komponen utama yaitu manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, retensi, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan integrasi antara Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia membantu manajer Sumber Daya Manusia menjalankan fungsi Sumber Daya Manusia secara lebih efektif dan sistematis dengan menggunakan teknologi. Sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi terkait tentang sumber daya manusia suatu organisasi. Sistem informasi sumber daya manusia biasanya merupakan bagian dari Sistem Informasi Manajemen organisasi yang lebih besar yang mencakup fungsi akuntansi, produksi, dan pemasaran, dan

DAFTAR PUSTAKA

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.

Kartawan, & Marlina, L. (2003). Manajemen Sumber Daya Insani. *LPPM Universitas Siliwangiangi*, *53*(9), 1–260.

Rochaety, E. (2017). Sistem Informasi Manajemen. In *Penerbit Mitra Wacana Media*. http://repository.uhamka.ac.id/id/eprint/9767/

Silaen, N. R., Setyagustina, Kurniasih Ningsih, L. K. S., Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, Dewa Gede Fadlillah, A. M., & Maftuhah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data Dan Analisis*.

Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Pustaka Kreasi Mandiri* (Issue 1).

Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).

Zulkifli noor, D. H. . Z. (2018). *2018 Manajemen SDM Pendekatan dan Teori Praktis Full.pdf* (p. 162).

Raudatul, Nana dan Iyus, (2020), *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Organisasi* (Suatu Studi pada RSUD Kabupaten Ciamis, 2020, Busines Manajemen and Interprenuership journal, Volume 2 | Nomor 2 | Juni 2020, Fakultas Ekonomi Universitas Galuh\

TENTANG PENULIS

Nora Elprida Harahap

Penulis lahir di Kisaran, 22 November 1985, dan menyelesaikan pendidikan DIV pada Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional Yogyakarta pada Tahun 2009. Saat ini sedang menempuh pendidikan S2 di Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Achmad Yani.

Memulai karir sebagai CPNS pada Tahun 2003 di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Papua dan berkaya di Kota Jayapura s.d Tahun 2010 memberi pengalaman yang cukup menarik dalam perjalanan karir penulis.

Selanjutnya pada Tahun 2011 mutasi ke Kantor Wilayah Provinsi Jawa Barat semakin menambah pengetahuan dalam pelayanan pertanahan.

Di tahun 2019 promosi ke Kantor Pertanahan Kota Bandung sebagai Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian. Saat ini Penulis merupakan pejabat fungsional Analis SDM Aparatur Pertama pada Kantor Pertanahan Kota Bandung.

Email penulis: bpnnoraharahap@gmail.com

BAB 9

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Rise Adriani Rachmawati, S.E
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Konsep Dasar Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing. (Ismail solihin, Manajemen Strategik, 2012).

Strategi Pengembangan sumber daya manusia adalah rencana jangka panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu perusahaan. Kegiatan pengembangan karyawan dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi untuk perusahaan dalam perkembangannya di masa depan. Keberlanjutan dari perusahaan tersebut sangat bergantung pada kondisi terkait sumber daya manusianya atau dalam hal ini karyawan atau pekerjanya. Sebagai dasar dan faktor dasar paling penting, keberadaannya hingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang perlu dipertimbangkan dengan sebaik mungkin (North Central College, 2019).

DAFTAR PUSTAKA

Abdulrahim, A. 2011. The path to HRD: an investigation of training and development practices in the Libyan manufacturing sector in 21st century (Doctoral dissertation, University of Gloucestershire). Diakses melalui https://core.ac.uk/download/pdf/51145484.pdf pada 12 November 2023

Academy of Human Resource Development (AHRD). 1999. Standards on Ethics and Integrity. Diakses melalui https://www.ahrd.org/page/standards pada 12 November 2023

Becker, G. S. 1964. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyses, WVith Special Reference to Education. New York.

Conner, K. R., & Prahalad, C. K. 1996. A resource-based theory of the firm: Knowledge versus opportunism. Organization science, 7(5), 477-501.

Dũng, N. H. 2003. Income and income diversification of farm households in Chau Thanh a District: A case study of Tan Phu Thanh Village.

Gangani, Noordeen, Gary N. McLean, and Richard A. Braden. 2006. "A competency-based human resource development strategy." Performance Improvement Quarterly 19.1 (2006): 127-139.

Ismail solihin, Manajemen Strategik, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 24-25

Kogut, B., & Zander, U. 1992. Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. Organization science, 3(3), 383-397.

Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. 1967. Differentiation and integration in complex organizations. Administrative science quarterly, 1-47.

McLean, G. N. 2000. It depends. Advances in Developing Human Resources, 2(3), 39-43.

M, Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Grafindo, 2013), hal. 5

North Central College. 2021. Diakses melalui https://www.northcentralcollege.edu/news/2021/06/04/importance-hr-management pada 12 November 2023

O'Reilly, C. A., & Pfeffer, J. 2000. Hidden value: How great companies achieve extraordinary results with ordinary people. Harvard Business Press.

Peek, Sean. 2023. Diakses melalui https://www.business.com/articles/how-employees-make-or-break-business-success-and-how-you-can-lead-the-way/ pada 12 November 2023

Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Quinn, J.B. 1992. Intelligent Enterprise, New York: Free Press.

Snell, S. A., Shadur, M. A., & Wright, P. M. 2005. Human resources strategy: The era of our ways. The Blackwell handbook of strategic management, 631-653.

Tien, N. H. 2017. Strategic Alliance as a Form of Execution of Diversification Strategy. In Proceedings of University Scientific Conference "Acquisitions, Mergers and Cross-ownership between Banks, Enterprises in Vietnam (pp. 200-205).

Tien, N. H., & Anh, D. B. 2019. High quality human resource development approach of Vietnamese government. International Journal of Multidisciplinary Research and Development, 6(8), 80-83.

Tien, Nguyen Hoang, *et al*. 2019. "Human resource development strategy of Ton Duc Thang University to improve its position on the international rankings." Human resources: 8.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Ilo Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment Konvensi Ilo Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja. Diakses melalui https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_21.pdf pada 12 November 2023

Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean Jr, J. W., & Lepak, D. P. 1996. Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. Academy of management Journal, 39(4), 836-866.

TENTANG PENULIS

Rise Adriani Rachmawati

Penulis lahir di Karawang, 26 Mei 1991, Riwayat pendidikan Sarjana dimulai pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani, lulus pada tahun 2013. Riwayat pekerjaan: Karir sebagai Admin Project diawali pada tahun 2013 di PT. Consistel Indoensia, kemudian menjadi Senior Administration di PT. Consistel Indonesia pada tahun 2015sampai dengan tahun 2020. Ditahun 2020 penulis bekerja di Universitas Jenderal Achmad Yani sebagai Angg. Pengawasan Keuangan Satuan Pengawas Internal, kemudian menjadi Angg. Ur. Pendaftaran dan Registrasi ADMISI pada tahun 2021, Angg Ur. Dalam Biro Umum (Sekretaris WR II) pada tahun 2023, Angg Ur. Akuntansi Fakultas Kedokteran Gigi pada tahun 2023.

Email Penulis: RiseAdriani@mm.unjani.ac.id

BAB 10

PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA

Rika Dwi Kurniawati, S.Par
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Pengembangan Karir

Saat ini di dunia kerja dituntut untuk membuat atau menciptakan tenaga kerja yang berkompeten dan kinerja tenaga kerja yang tinggi untuk kemajuan perusahaan atau perusahaan akan lebih berkembang demi mencapai tujuan perusahaan. Ada faktor penting yang mempengaruhi tercapaian tujuan perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia ini salah satu peran yang sangat penting demi keberasilan perusahaan serta menjalankan aktivitas perusahaan agar perusahaan berjalan dengan baik dan tertata. Sebuah perusahaan pastinya menginginkan memiliki tenaga kerja yang berpotensi, tenaga kerja yang berpotensi harus dapat memanfaatkan dengan sebaik-sebaiknya sehingga mampu memberikan output optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang loyal serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan karir yang akan tumbuh selama karyawan tersebut bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut Gibson et.al pada Mulyadi (Mulyadi, 2022:15), menjelaskan bahwa karir adalah rangkain sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan akitivitas kerja selama

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Z., Latif, M., & Syukri, A. (2022). *Pengembangan Karir.* Jambi: Zabags Qu Publish.

Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan.* Jakarta: Raih Asa Sukses.

Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kota Solok: PT. Mafy Media Literasi Indonesia.

Ekasari, R. (2020). *Model Efektivitas Dana Desa untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi.* Malang: AE Publishing.

Mulyadi. (2022). *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.* Kabupaten Pasaman: CV. Azka Pustaka.

Saputra, M. H., & Fadila. (2020). *Panduan Pembuatan Aplikasi Monitoring dan Penilaian Kinerja Pengembangan Talent Pada Perusahaan.* Bandung: Kreatif Industri Nusantara.

Sirait, J. T. (2007). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Grasindo.

Widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja, Kunci Sukses Evaluasi Kerja.* Jakarta: Cipta Media Nusantara.

Yulistiyono, A., Endah Kurniawati, D. K., Marlina, L., Hikmah, Saefullah, E., Sugiarto, A., . . . Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cirebon: Insania.

TENTANG PENULIS

Rika Dwi Kurniawati, S.Par.

Penulis lahir di Tarakan, 3 Juni 1996, riwayat pendidikan sarjana dimulai pada jurusan Manajemen Resort and Leisure Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia, lulus pada tahun 2018. Riwayat pekerjaan: karir sebagai tenaga pendidikan diawali pada tahun 2021 di Universitas Jenderal Achmad Yani sampai dengan sekarang. Penulis merupakan Tendik Rektorat dibagian Admisi Universitas Jenderal Achmad Yani.

Email Penulis: rikadwikurniawati@gmail.com

BAB 11

MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA

Prabaning Dyah Sawitri, S.Psi
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Motivasi

Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya bila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik. Menurut Widardi (2001) bahwa seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal, guna mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1996). Bagi perusahaan memotivasi ini sangat sulit, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan nerkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan,dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan,kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 1996) Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan S.P. Malayu, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gunung Agung

Jewell & Siegall, M. 1990. Psikologi industri/organisasi modern. Jakarta: Penerbit Arcan.

Flippo. Edwin B. 1995. Manajemen Personalia. Diterjemahkan oleh: Mohammad Masud. Edisi Keenam. Jilid Kedua. Jakarta: Erlangga

As'ad, M. 1991. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty

Moch. As'ad, 1995. Psikologi Industri. Jakarta: Liberty.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bina Aksara.

Gibson, James L., et.al., 1997, Organisasi, Alih Bahasa Djakarsih, Agus Dharma, Cetakan Ke Sepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta

Saydam, Gouzali. 2000. Sumber Daya Manusia dan Kinerja (human Resources)

John W. Hunt, 1992. Managing People at Work: A Manager's Guide to Behaviour in Organization. London: McGraw-Hill, Inc.

John M. Echols dan Hassan Shadily,(1997) Kamus Inggris Indonesia. Gramedia

Ensiklopedia Nasional Indonesia, 1989.

Webster's New World Dictionary of the American Language, 1980

Geertz, C. (1973) The Interpretation of Culture. New York: Basic Book

TENTANG PENULIS

Prabaning Dyah Sawitri,

Penulis lahir di Sumbawa Besar, 5 Januari 1996, Riwayat pendidikan Sarjana dimulai pada jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani, lulus pada tahun 2019. Kemudian melanjutkan pendidikan di Magister Manajemen di Universitas Jenderal Achmad Yani, hingga saat buku ini di realese. Riwayat pekerjaan: Karir sebagai Tenaga Kependidikan diawali pada tahun 2019 di Universitas Jenderal Achmad Yani sampai dengan sekarang. Penulis yang merupakan Tenaga Kependidikan Laboran Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani sampai sekarang.

Email Penulis: prabaningdyahsawtri@gmail.com

BAB 12

MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN KARIR

Letnan Dua CKM (K) drg. Sellyanna Putri Atletica
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Manajemen Talenta

Menurut Cheese dkk (2008), talenta adalah sejumlah pengalaman, pengetahuan, keahlian, dan tingkah laku yang dimiliki dan dibawa oleh seseorang ke tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Michael dkk (2001), talenta adalah kemampuan seseorang yang meliputi kelebihan fundamental, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kecerdasan, pengambilan keputusan, sikap, karakter, dorongan, serta kemampuan untuk belajar dan berkembang.

Manajemen talenta adalah rencana strategis meliputi analisis, pengembangan dan pemanfaatan talenta yang efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Talenta yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan kesatuan dari berbagai jenis elemen, mulai dari kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, pengalaman dan pelatihan tambahan yang telah dilakukan, sampai dengan potensi, kemampuan, kualitas dan kepribadian.

Menurut Sweem (2009), manajemen talenta merupakan suatu istilah untuk mengelola talenta berdasarkan kinerja dan sebagai sesuatu yang dapat dibedakan yang muncul baik dari persepsi humanistik dan demografis. Sedangkan menurut Davis (2009), manajemen talenta adalah pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Canon, J.A., dan Mcgee, Rita. 2007. *Talent Management and Succesion Planning*. London: The Chartered Institute of Personel and Development.

Cappelli, Peter. 2008. *Talent Management for the 21st Century*. Boston: Harvard Business Review.

Cheese P., dkk. 2008. *The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance*. London and Philadelphia: Kogan Page.

Davis, Tony, dkk. 2009. *Talent Assessment Mengukur, Menilai dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM Manajemen.

Garry Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2.* Jakarta: Indeks Jakarta.220

Gibson, James L., Ivancevich, John. M. & Donnely Jr., James. H. 1997. The Relationship Between Career Commitment, Person and Situation Variables. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen, 4(3) : 253-274.

Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta

Husein, Umar. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 17

Michaels, dkk. 2001. The War for Talent. Boston: Harvard Business School Press.

Moh. Mas'ud. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta: Penerbit Erlangga. 20

Pella, D.A., dan Inayati, Afifah. 2011. Talent management. Jakarta: Gramedia pustaka.

Priyo Marnis. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher. 181

Smilansky, J. 2008. *Developing Executive Talent: Metode Efektif Untuk Mengidentifikasi dan Mengembangkan Pemimpin dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM Manajemen.

Yahya, H.S. 2009. *Tinjauan Terhadap Sistem dan Praktek Implementasi Pengembangan Eksekutif Bertalenta - Studi Kasus pada Jenjang Direktur PT X*. Jakarta: Digilib

TENTANG PENULIS

Letda Ckm (K) drg. Sellyanna Putri Atletica,

Penulis lahir di Magelang, 29 April 1993, riwayat pendidikan Sarjana dimulai pada jurusan Kedokteran Gigi Universitas Padjadjaran, lulus pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan Profesi Dokter Gigi di Universitas Padjadjaran, lulus pada tahun 2018. Tahun 2023 melanjutkan Pendidikan Magister Manajemen di Universitas Jenderal Achmad Yani. Riwayat pekerjaan : Karir sebagai Dokter Gigi Umum diawali pada tahun 2018 di beberapa Klinik Swasta di Kota Bandung sampai dengan tahun 2020. Kemudian penulis memutuskan untuk mendaftar TNI melalui penerimaan Perwira Prajurit Karir. Setelah dinyatakan lulus, penulis mengikuti Pendidikan pertama di Akademi Militer Magelang selama 7 bulan, kemudian menlanjutkan Pendidikan kecabangan (Dikcabpakes) selama 5 bulan di Pusdikkes Kodiklatad Jakarta Timur, kemudian melanjutkan Dikpatih MK selama 1 bulan di Pussenif Bandung dan ditutup dengan mengikuti Dik Combat Intel di Pusintelad Bogor selama 1 bulan. Penulis aktif berdinas sebagai Dokter Gigi Militer dan menjabat sebagai Kapolgi Rumkit Tk IV Binjai sejak tahun 2021 hingga saat ini.

Email Penulis: sellyannaputriatletica@gmail.com

BAB 13

MANAJEMEN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Siska Lesanuari, S.E
Universitas Jendral Achmad Yani

A. Filosofi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Filosofi dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

Filosofi penerapan K3 tidak hanya dilakukan ditempat kerja, tapi secara tidak kita sadari sudah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dimanapun kita berada. Hal ini terbukti dalam pergaulan kita sehari-hari dimana kita selalu mengucapkan salam misalnya: selamat pagi, selamat siang, selamat malam, selamat makan, ataupun ucapan selamat lainnya. Pertanyaan mendasar adalah "Kenapa katakata selamat yang selalu terucap?". Jika kita selami lebih dalam ucapan selamat ini sebetulnya menandakan setiap orang selalu berharap untuk keselamatan dirinya sendiri dan juga orang lain yang ditemuinya termasuk lingkungan disekitarnya. Sedangkan jika kita berbicara mengenai bahaya, tidak bisa kita pungkiri dimanapun kita berada selalu dikelilingi oleh bahaya dan resiko.

DAFTAR PUSTAKA

AS/NZS 4801. (2001). *Occupational Health And Safety Management Systems*.

Annas, L. A. (2016). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan penerapan siteme manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)*. Semarang: PT Kubota Indonesia

Gemely Delfani, (2019). *Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas*

Makassar Tahun 2018. Tesis: Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin Makassar.

International Labour Organization (ILO). (2015). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Tempat Kerja Untuk Sarana Produktivitas.* Jakarta: ILO, 2015

Kemenakertrans RI. (2011). *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. In: Kerja DPNK3. editor. Jakarta.

TENTANG PENULIS

Siska Lesanuari. S.E.

Lahir di Bandung, 24 Januari 1994, Riwayat pendidikan Sarjana dimulai pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Langlangbuana, lulus pada tahun 2016, dan sekarang penulis sedang menempuh Pendidikan Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jendral Achmad Yani. Riwayat Pekerjaan: Mulai berkarir sebagai banker pada tahun 2016 di bank Pembangunan Jawa Barat dan Banten di unit KC S.Parman, dan mutasi ke Unit KCP Baros Cimahi pada tahun 2019 sampai sekarang.

Email penulis : Sica.lesanuary@gmail.com.

BAB 14

WORK LIFE BALANCE DAN *WORK ENGAGEMENT*

Henty Emiliawati, S.M
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan teori yang menjelaskan bagaimana individu mengelola lingkungan pekerjaan dan keluarganya serta batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Clark, 2000). Konsep *Work Life Balance* pertama kali digunakan di Inggris pada tahun 1970an, namun sebelum tahun 1986, perusahaan mulai menerapkan kebijakan *Work Life Balance*. Kemunculan *Work Life Balance* merupakan respon atas semakin besarnya ketidakpedulian pekerja terhadap kehidupan dan keluarganya. Dalam kondisi ini, karyawan fokus pada waktu yang mereka habiskan untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap orang membutuhkan *Work Life Balance*, terutama antara kehidupan pribadi dan profesional. Jika keseimbangan tidak tercapai maka dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan kejenuhan. (Cieri *et al*., 2002) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai keseimbangan antara pekerjaan atau tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Masalah *Work Life Balance* terjadi ketika individu tidak mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional sehingga menimbulkan gangguan medis dan psikologis. Salah satu gangguan psikologis adalah stres, seseorang rentan terhadap penyakit, termasuk penyakit jantung dan stroke.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.

Bakker, A.B., dan Demerouti, E. 2008. *Towards a Model of Work Engagement*. Career Development International.

Bezuijen, X.M., van Dam, K., van den Berg, P.T., & Thierry, H. (2010). How leader stimulate employee learning: A leader-member exchange approach. Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol. 83. 673-693.

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. Human Relations

De Cieri, H., Holmes., Abot & Pettit. 2002. Work/Life Balance Srategies: Progress and Problems in Australian Organizations.

Fisher, G., Bulger, C. & Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. Journal of occupational health psychology. 14(4), 441-56.

Hudson. (2005). The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Hudson Highland Group.

Rezeki, F. (2023). *WORK ENGAGEMENT (TEORI, FAKTOR DAN IMPLEMENTASINYA)*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.

Schaufeli, W.B., dan Bakker, A.B. 2004. *Job demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study*. Journal of Organizational Behavior

Schabracq, M. J,. Winnubst, J. A. M. & Cooper, C. L.(2003). The Handbook Of Work And Health Psychology. Second edition. John Wiley & Sons, Ltd.

Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, *8*(2), 277–295.

Kahn, W.A. 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagement And Disengagement at Work*. Academy of Management Journal.

TENTANG PENULIS

Henty Emiliawati

Penulis lahir pada tanggal tanggal 06 Februari 2001 di Bandung Provinsi Jawa Barat, Riwayat pendidikan Sarjana jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani, lulus pada tahun 2023, kemudian melanjutkan pendidikan S2 Magister Manajemen Universitas Jenderal Achmad Yani (2023-2025).

Email Penulis: hentyemiliawati3422@**gmail**.com

BAB 15

SISTEM KOMPENSASI SDM

Vanissa Maharani Putri, S.M
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Sistem Kompensasi SDM

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, pembayaran kompensasi adalah kebutuhan hidup yang merupakan salah satu alasan utama orang mencari pekerjaan. Bagi pemberi kerja, kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting yakni sebagai metode utama yang digunakan untuk menarik karyawan dan memotivasi mereka untuk berkinerja yang lebih efektif. Kompensasi adalah proses menyediakan imbalan yang memadai untuk karyawan yang setara dengan kontribusi yang diberikan ke mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Kompensasi juga mencakup semua balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan pada organisasi yang mencakup semua bentuk imbalan yang timbul dari pekerjaan yang mereka lakukan yang dibayarkan oleh perusahaan dalam waktu tertentu (Dessler, 2013:350)

Setiap organisasi memberikan kompensasi kepada mereka yang memberikan waktu dan tenaganya untuk pengembangan organisasi. Faktanya, setiap organisasi juga menerapkan sistem penggajian yang fleksibel sesuai dengan kondisi organisasi, dan pembayaran gaji yang ditujukan pada

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2013). *Human Resource Management.* Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall. hal : 350.

FoEh, D. N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif.* Bali: Nilacakra hal 97.

H, V. R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Edisi Kedua.* Jakarta: Rajawali Pers.

Handoko. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Jackson, L. R. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie.* Jakarta: Salemba Empat.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).* Jakarta: Raja Grafmdo Persada.

Konopaske, J. M. (2013). *Human Resource Management - 12th edition.* New York: The Mc Graw-Hill Companies, Inc.

Rahmat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Makassar: PT. Umitoha Ukhuwah Grafika.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Pernada Media Group.

Widyawati, S. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bali: CV Noah Aletheia hal 38.

TENTANG PENULIS

Vanissa Maharani Putri

Penulis lahir di Cianjur, 21 Agustus 2001. Riwayat pendidikan Sarjana dimulai pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani, lulus pada tahun 2023. Saat ini sedang menempuh Pendidikan Magister S2 Program Studi Manajemen di Universitas Jenderal Achmad Yani

Email Penulis: vanissamaharani21@gmail.com

BAB 16

PERAN SDM DALAM *SUSTAINABILITY*

Cevi Tri Kusumah Wardani, S.M
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Tripple Bottom Line

Selama lebih dari 35 tahun PBB telah menjadi pendukung utama perlunya mencegah meningkatnya degradasi lingkungan dan meningkatnya kesenjangan sosial. Komisi Dunia untuk Lingkungan Hidup dan Pembangunan merasa prihatin bahwa penggunaan dan penyediaan sumber daya harus memberikan keadilan antar generasi (Kramar, 2022). Definisi keberlanjutan diakui sebagai studi tentang bagaimana sistem alam berfungsi, tetap beragam, dan menghasilkan segala sesuatu yang diperlukan agar ekologi tetap seimbang. Adapun definisi lain mengenai keberlajutan ialah dengan pemenuhan kebutuhan di masa kini tanpa harus mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan di masa kini (Hourneaux *et al.*, 2018). Selain itu, keberlanjutan juga didefinisikan sebagai prinsip penting bagi manajemen sumber daya manusia dan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan kinerja organisasi, yang mengurangi dampak buruk terhadap para pemangku kepentingan dan memaksimalkan hasil organisasi (Siswanto *et al.*, 2022). Maka dapat disimpulkan keberlanjutan mencakup pada pemahaman tentang bagaimana sistem alam dapat terus beroperasi, terjaganya keseimbangan ekologi, kemampuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan, dan menjaga kesejahteraan bagi sumber daya

DAFTAR PUSTAKA

Anlesinya, A., & Susomrith, P. (2020). Sustainable human resource management: a systematic review of a developing field. *Journal of Global Responsibility*, *11*(3), 295–324. https://doi.org/10.1108/JGR-04-2019-0038

Faisal, S. (2023). Twenty-Years Journey of Sustainable Human Resource Management Research: A Bibliometric Analysis. *Administrative Sciences*, *13*(6). https://doi.org/10.3390/admsci13060139

Guerci, M., Decramer, A., Van Waeyenberg, T., & Aust, I. (2019). Moving Beyond the Link Between HRM and Economic Performance: A Study on the Individual Reactions of HR Managers and Professionals to Sustainable HRM. *Journal of Business Ethics*, *160*(3), 783–800. https://doi.org/10.1007/s10551-018-3879-1

Hourneaux, F., Gabriel, M. L. da S., & Gallardo-Vázquez, D. A. (2018). Triple bottom line and sustainable performance measurement in industrial companies. *Revista de Gestao*, *25*(4), 413–429. https://doi.org/10.1108/REGE-04-2018-0065

Kramar, R. (2022). Sustainable human resource management: six defining characteristics. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *60*(1), 146–170. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12321

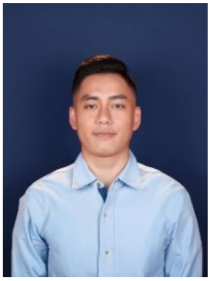
Mohiuddin, M., Hosseini, E., Faradonbeh, S. B., & Sabokro, M. (2022). Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(2). https://doi.org/10.3390/ijerph19020928

Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, *2*(1), 159–168. https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252

Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen sumberdaya manusia berkelanjutan dalam organisasi 1,2. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, *5*(2), 39–48.

Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, *16*(2), 116–127.

TENTANG PENULIS



Cevi Tri Kusumah Wardani, S.M,

Penulis lahir di Bekasi, 7 Juni 1998. Riwayat pendidikan Sarjana dimulai pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani, lulus pada tahun 2023. Kemudian melanjutkan pendidikan Magister program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani.

Email Penulis: cevitrikw@gmail.com

BAB 17

MSDM INTERNASIONAL

Abdulah Mely Saputri, S.M
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Definisi MSDM Internasional (IHRM)

Menurut Dowling Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional adalah penggunaan sumber daya Internasional untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis. Bidang MSDM internasional dikarakteristikkan oleh 3 pendekatan, yaitu:

1. MSDM internasional menekankan manajemen lintas budaya (cross-cultural management) yaitu melihat perilaku manusia dalam organisasi dari perspektif internasional.
2. Dikembangkan dari hubungan industrial komparatif dan literaturliteratur MSDM dan berusaha untuk menggambarkan, membandingkan dan menganalisis system SDM di beberapa Negara.
3. Berusaha untuk memberikan focus pada aspek MSDM di perusahaan-perusahaan multinasional (Barsah Akhmar, 2016).

Morgan (1986) menggambarkan MSDM Global/ Internasional dalam tiga dimensi, yaitu:

1. Aktivitas-aktivitas SDM yang luas meliputi pengadaan tenaga kerja, alokasi dan pemanfaatan;
2. Kategori negara atau bangsa yang terlibat dalam aktivitasaktivitas MSDM Internasional:
   a. Negara tuan rumah (host-country) dimana sebuah cabang dapat ditempatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Barsah Akhmar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. 1–23.

Fransiska Ardela, S. T. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional dalam Perusahaan. *Finansialku.Com*, *135030407111046*, 1–13. https://www.finansialku.com/sumber-daya-manusia-internasional/

Learnful. (2023). *No Title HRM domestik dan internasional merupakan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbeda dengan tantangan dan kompleksitasnya masing-masing. SDM domestik harus fokus pada kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan setempat, sedangkan SDM*. Learnful. https://learnful.ie/articles/international-human-resource-management/

Sukarman, Triono, Rusydi, Imam, Tobari, Astti, Risma, Farida, Rudy, Dewi, Rudi, Yulius, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yelvita, F. S. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GLOBAL*. *8.5.2017*, 2003–2005.

TENTANG PENULIS

Abdulah Mely Saputri

Penulis lahir di Bandung, 31 Mei 2000, Riwayat pendidikan Sarjana dimulai pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani, lulus pada tahun 2023, kemudian melanjutkan pendidikan S2 Magister Manajemen di Universitas Jenderal Achmad Yani.

Email Penulis: abdulahmelysaputri@gmail.com

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka pelindungan 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	:	EC00202416425, 19 Februari 2024
Pencipta		
Nama	:	**Mochamad Vrans Romi, Khaerul Rizal AR dkk**
Alamat	:	Jl. Bomber III No. 11 Kel. Melong Kec. Cimahi Selatan Kota Cimahi, Jawa Barat, 40534, Cimahi Selatan, Cimahi, Jawa Barat, 40534
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Pemegang Hak Cipta		
Nama	:	**Mochamad Vrans Romi, Khaerul Rizal AR dkk**
Alamat	:	Jl. Bomber III No. 11 Kel. Melong Kec. Cimahi Selatan Kota Cimahi, Jawa Barat, 40534, Cimahi Selatan, Cimahi, Jawa Barat, 40534
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Jenis Ciptaan	:	**Buku**
Judul Ciptaan	:	**Pengantar MSDM Strategik: Inovasi Dan Transformasi SDM**
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia	:	12 Februari 2024, di Purbalingga
Jangka waktu pelindungan	:	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	:	000591796

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

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

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