

Editor  
Heri Satria Setiawan, S.E., M.TI.



# MANAJEMEN SDM

Nur Rahmi, SE., S.Pd.I., MM. | Dr. drh. Gede Nyoman Wiratanaya., M.Agb., M.Th. | Adi Nugroho, S.T., M.M., CPHRM. CETP.  
Ni Luh Putu Sariyani, S.E., M.M., CPHCM | Aditya Leonardo Pratama, S.STP. | Sri Porwani, S.E., M.Si.  
Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M. | Erfan Rachmadi, S.E. | Ari Wibowo, S.E., M.Sc.  
Teguh Prasetyo, S.E., M.Si. | Mohamad Mustari, S.IP., M.M., M.A., Ph.D. | Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si.  
Gita W.L. Soerjoatmodjo, S.Psi., M.A., M. Psi. Psikolog. | Neneng Maria Kiptyah, M. Pd. | Lindiwatie, S.Pi., M.Si.



# MANAJEMEN SDM

Buku ini menguraikan secara komprehensif tentang manajemen sumber daya manusia (SDM), membawa pembaca dari dasar-dasar hingga tantangan masa depan dalam era digital dan industri 4.0. Dimulai dengan pendahuluan yang memberikan pemahaman tentang konsep dasar manajemen SDM, pembaca akan dibawa melalui bab-bab yang membahas perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja SDM. Setiap bab memberikan wawasan mendalam tentang aspek-aspek penting dari manajemen SDM, termasuk kompensasi, manajemen konflik, etika, dan tanggung jawab sosial. Pembaca juga akan dihadapkan pada perspektif global dan kewirausahaan dalam manajemen SDM, serta tantangan yang dihadapi di era digital dan industri 4.0. Selain itu, buku ini membahas aspek-aspek khusus seperti manajemen SDM dalam konteks generasi, keseimbangan kerja-hidup, dan keberlanjutan bisnis. Dengan contoh-contoh praktis dan penekanan pada aplikasi di dunia nyata, buku ini menjadi panduan yang berharga bagi para profesional SDM, pemilik bisnis, dan siapa pun yang tertarik untuk memahami dinamika kompleks dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.



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

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



DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL  
KEHENTERBERHAN HUKUM & HAK ASASI MANUSIA R.I.  
EC00202428405

ISBN 978-623-120-466-0



9 786231 204660

# MANAJEMEN SDM

Nur Rahmi, S.E., S.Pd.I., M.M.  
Dr. drh. Gede Nyoman Wiratanaya., M.Agb., M.Th.  
Adi Nugroho, S.T., M.M., CPHRM. CETP.  
Ni Luh Putu Sariyani, S.E., M.M., CPHCM  
Aditya Leonardo Pratama, S.STP.  
Sri Porwani, S.E., M.Si.  
Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M.  
Erfan Rachmadi, S.E.  
Ari Wibowo, S.E., M.Sc.  
Teguh Prasetio, S.E., M.Si.  
Mohamad Mustari, S.IP., M.M., M.A., Ph.D.  
Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si.  
Gita W.L. Soerjoatmodjo, S.Psi., M.A., M.Psi. Psikolog.  
Neneng Maria Kiptyah, M.Pd.  
Lindiawatie, S.Pi., M.Si.



**eureka**  
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

## MANAJEMEN SDM

**Penulis** : Nur Rahmi, S.E., S.Pd.I., M.M., Dr. drh. Gede Nyoman Wiratanaya., M.Agb., M.Th., Adi Nugroho, S.T., M.M., CPHRM. CETP., Ni Luh Putu Sariyani, S.E., M.M., CPHCM, Aditya Leonardo Pratama, S.STP., Sri Porwani, S.E., M.Si., Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M., Erfan Rachmadi, S.E., Ari Wibowo, S.E., M.Sc., Teguh Prasetyo, S.E., M.Si., Mohamad Mustari, S.IP., M.M., M.A., Ph.D., Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si., Gita W.L. Soerjoatmodjo, S.Psi., M.A., M.Psi. Psikolog., Neneng Maria Kiptyah, M.Pd., Lindiawatie, S.Pi., M.Si.

**Editor** : Heri Satria Setiawan, S.E., M.TI.

**Desain Sampul** : Ardyan Arya Hayuwaskita

**Tata Letak** : Salma Fathina Hanin

**ISBN** : 978-623-120-466-0

**No. HKI** : EC00202428405

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 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: eurekaediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama: 2024

### **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

Dalam lembaran baru pengelolaan sumber daya manusia, di mana dinamika perubahan terus mewarnai arena bisnis dan organisasi. Buku ini, berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" dirancang sebagai respon dari keinginan berbagai pihak untuk memberikan kontribusi terhadap tersedianya buku-buku literatur Manajemen Sumber Daya Manusia guna memberikan pemahaman mendalam dan holistik tentang peran strategis yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Diera globalisasi ini, sumber daya manusia menjadi salah satu aset paling berharga yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin dan praktisi sumber daya manusia untuk memahami dinamika yang terkait dengan perekrutan, pengembangan, motivasi, dan retensi sumber daya manusia yang berkualitas.

Buku ini mengupas konsep-konsep dasar manajemen sumber daya manusia dan tren terkini dalam disiplin ini. Dengan membaca buku ini, pembaca diharapkan dapat menggali wawasan baru, mengembangkan keterampilan manajerial, dan merancang strategi yang inovatif untuk menghadapi tantangan kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penulisan buku ini tidak terlepas dari kontribusi berbagai sumber daya dan pengalaman praktis para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia. Kami berharap buku ini dapat menjadi panduan bermanfaat bagi mahasiswa, para profesional, dan para pemimpin organisasi yang berkeinginan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan mencapai keunggulan bersaing.

Terima kasih kepada semua telah mencurahkan segenap usahanya baik materil dan non materil dalam pembuatan buku ini, dan semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih positif bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia di berbagai lapisan masyarakat. Selamat membaca!

Tim Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN (PENGERTIAN, PERAN, TUJUAN)</b> .....	<b>1</b>
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	1
B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
DAFTAR PUSTAKA .....	11
<b>BAB 2 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)</b> .....	<b>13</b>
A. Pendahuluan .....	13
B. Tujuan Perencanaan SDM.....	15
C. Analisis Kebutuhan SDM.....	17
D. Identifikasi Tujuan dan Strategi Organisasi .....	21
E. Perencanaan Ketenagakerjaan .....	25
F. Tinjauan Komposisi SDM Kekinian .....	27
G. Program Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	29
H. Rekrutmen dan Seleksi.....	33
I. Pengembangan Karir dan Manajemen Kinerja .....	44
J. Monitoring dan Evaluasi.....	57
K. Kesimpulan.....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	64
<b>BAB 3 REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM</b> .....	<b>68</b>
A. Pendahuluan .....	68
B. Sejarah Rekrutmen dan Seleksi SDM.....	69
C. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi SDM .....	71
D. Tujuan Rekrutmen dan Seleksi SDM .....	73
E. Jenis-Jenis Rekrutmen dan Seleksi SDM.....	75
F. Unsur Rekrutmen dan Seleksi SDM.....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	79
<b>BAB 4 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM</b> .....	<b>80</b>
A. Pendahuluan .....	80
B. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan SDM .....	81
C. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	81
D. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	83

E.	Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan SDM .....	84
F.	Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM .....	85
G.	Metode Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia .....	86
H.	Langkah-langkah penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan SDM .....	87
	DAFTAR PUSTAKA.....	90
<b>BAB 5</b>	<b>EVALUASI KINERJA SDM .....</b>	<b>91</b>
A.	Pendahuluan.....	91
B.	Pengertian Evaluasi Kinerja .....	92
C.	Tujuan Evaluasi Kinerja.....	93
D.	Fungsi Evaluasi Kinerja .....	94
E.	Manfaat Evaluasi Kinerja.....	95
F.	Indikator Kinerja .....	96
G.	Metode Evaluasi Kinerja.....	97
H.	Proses Evaluasi Kinerja.....	100
I.	Pihak yang Evaluasi Kinerja.....	100
	DAFTAR PUSTAKA.....	102
<b>BAB 6</b>	<b>KOMPENSASI DAN BENEFIT SDM.....</b>	<b>103</b>
A.	Kompensasi.....	104
B.	Benefit.....	110
	DAFTAR PUSTAKA.....	117
<b>BAB 7</b>	<b>MANAJEMEN KONFLIK DAN KESEJAHTERAAN SDM.....</b>	<b>118</b>
A.	Pendahuluan.....	118
B.	Manajemen Konflik.....	123
C.	Metode Pengelolaan Konflik .....	124
D.	Penyebab Konflik Antarkelompok .....	126
E.	Kesejahteraan SDM .....	128
	DAFTAR PUSTAKA.....	138
<b>BAB 8</b>	<b>ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL SDM .....</b>	<b>139</b>
A.	Pendahuluan.....	139
B.	Etika .....	141
C.	Tanggung Jawab Sosial SDM .....	143
D.	Hubungan Etika dan Tanggung Jawab Sosial SDM .....	145



E. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etika dan Tanggung Jawab Sosial SDM.....	147
DAFTAR PUSTAKA .....	150
<b>BAB 9 MANAJEMEN SDM DALAM PERSPEKTIF</b>	
<b>GLOBAL .....</b>	<b>152</b>
A. Pendahuluan .....	152
B. Konsep Manajemen SDM.....	153
C. Perkembangan Manajemen SDM Global.....	156
D. Globalisasi dalam Manajemen SDM .....	158
E. Tantangan Globalisasi dalam Manajemen SDM .....	161
F. Peluang Globalisasi dalam Manajemen SDM .....	162
G. Kesimpulan.....	165
H. Rekomendasi .....	166
DAFTAR PUSTAKA .....	168
<b>BAB 10 MSDM DALAM PERSPEKTIF</b>	
<b>KEWIRAUSAHAAN.....</b>	<b>171</b>
A. Pendahuluan .....	171
B. Sejarah Perkembangan MSDM .....	172
C. Pengertian Kewirausahaan .....	177
D. Hubungan MSDM dan Kewirausahaan .....	179
E. MSDM Sebagai Basis Keunggulan Bersaing Wirausaha.....	181
F. Kesimpulan.....	183
DAFTAR PUSTAKA .....	184
<b>BAB 11 TANTANGAN DAN PELUANG MANAJEMEN SDM DI ERA DIGITAL .....</b>	<b>186</b>
A. Pendahuluan .....	186
B. Sumber Daya Manusia Indonesia.....	189
C. Tantangan Era Abad 21 .....	190
D. Tantangan SDM di Era Digital.....	192
E. Peluang MSDM di Era Digitalisasi.....	194
F. Kesimpulan.....	196
DAFTAR PUSTAKA .....	197
<b>BAB 12 MANAJEMEN SDM DALAM PERSPEKTIF INDUSTRI 4.0.....</b>	<b>200</b>
A. Pendahuluan .....	200
B. Konsep Dasar Industri 4.0.....	200

C. Transformasi Manajemen SDM dalam Era Industri 4.0 .....	208
D. Tantangan dan Peluang Manajemen SDM di Era Industri 4.0 .....	211
E. Studi Kasus dan Best Practices .....	212
DAFTAR PUSTAKA .....	215
<b>BAB 13 MANAJEMEN SDM DALAM PERSPEKTIF</b>	
<b>GENERASI .....</b>	<b>219</b>
A. Generasi .....	219
B. Perspektif Generasi dalam Manajemen SDM .....	220
C. Isu Generasi Terkini .....	221
D. Kesimpulan .....	222
DAFTAR PUSTAKA .....	224
<b>BAB 14 MSDM DALAM PERSPEKTIF KESEIMBANGAN</b>	
<b>KERJA - HIDUP .....</b>	<b>228</b>
A. Pendahuluan .....	228
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	230
C. Pengertian Keseimbangan Kerja - Hidup .....	231
D. Timbulnya Keseimbangan Kerja-Hidup .....	232
E. Timbulnya Penelitian Work Life Balance .....	233
F. Pengertian Dan Manfaat Ramah Keluarga .....	234
G. Tren Keseimbangan Kerja – Hidup .....	236
DAFTAR PUSTAKA .....	238
<b>BAB 15 MSDM PERSPEKTIF KEBERLANJUTAN BISNIS .....</b>	<b>239</b>
A. Pendahuluan .....	239
B. Konsep MSDM Perspektif CSR dan Green HRM .....	243
C. Implementasi MSDM Perspektif CSR dan Green HRM .....	246
DAFTAR PUSTAKA .....	253
<b>TENTANG PENULIS .....</b>	<b>255</b>

# BAB 1

## PENDAHULUAN (PENGERTIAN, PERAN, TUJUAN)

Nur Rahmi, S.E., S.Pd.I., M.M.

### A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola sebuah organisasi maupun perusahaan memerlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat, efektif dan efisien. Ini merupakan kunci utama kesuksesan dari perusahaan atau organisasi tersebut. SDM merupakan kemampuan potensial manusia berupa kemampuan berpikir, berkomunikasi maupun bertindak serta menggunakan moralnya dalam melaksanakan aktivitas yang sifatnya teknis ataupun manajerial. Kapasitas SDM sangat berpengaruh kepada perilaku serta sikap individu dalam meraih tujuan dalam hidupnya (Sedarmayanti 2017). SDM adalah unsur vital disetiap organisasi serta menjadi pondasi utama dalam keberhasilan serta keberlanjutan perusahaan. Tidak hanya semata mencakup aspek kuantitatif seperti seberapa banyak jumlah karyawan, tetapi juga mencakup dimensi kualitatif yang melibatkan potensi, bakat, keterampilan maupun kontribusi individu terhadap tujuan organisasi.

Semakin sengitnya kompetisi global membuat peranan sumber daya manusia menjadi semakin strategis. Profesional SDM bukan hanya bertanggung jawab untuk merekrut, melatih dan mengelola karyawan, tetapi juga harus memiliki kemampuan dalam memahami perubahan dinamika perubahan

## DAFTAR PUSTAKA

- Barry, Cushway. 2012. *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- Becker, BE, Huselid, ME Ulrich, D. 2001. *HR Scorecard: Menghubungkan Orang, Strategi Dan Kinerja*. Boston: Harvard Business School Press.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Dya Manusia*. 3rd ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Iswanto, Yun. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 1–51.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L, J.H. Jackson. 2006. *Human Resources Management. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*. Terjemahan. ed. Dian Angela. Jakarta: Salemba Empat.
- — —. 2016. *Human Resource Management*. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara.S. 2008. *Panggabean, Mutiara.S*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ruky, Achmad. S. 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*. Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Schuler, S.R. 1990. "Reposition The Human Resource Function; Transformation or Derrise." *Academic of Management Executive* 4(3): 45–90. <https://journals.aom.org/doi/ame.1990.4274667>.

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja*. Kesatu. ed. Anna. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henri*. 2014. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ke Enam. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulrich, D. 1997. *Human Resources Management Human Resources Champion*. Unites State of America: Harvard Bussiness School Press.
- Ulrich, Dave. 1991. "The Organizational Capability: Creating Competitive Advantage." *The executive* 5(1): 77-92.

# BAB 2

## PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

**Dr. drh. Gede Nyoman Wiratanaya., M.Agb., M.Th.**

### **A. Pendahuluan**

Dalam mengelola aset terpenting suatu organisasi, yaitu manusia, perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah langkah strategis penting. Ketika persaingan ketat melanda sebuah organisasi, moral SDM-nya tidak sebanding dengan kemampuan organisasi lain. SDM membutuhkan perhatian yang serius dalam pengelolaan karena merupakan komponen utama yang mempengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Untuk membantu mencapai tujuan organisasi, perencanaan sumber daya manusia mencakup proses identifikasi, pengembangan, dan optimalisasi potensi karyawan.

Pada era bisnis yang cepat dan berubah, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan. Untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan masa depan dan saat ini, sangat penting untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM mencakup pemilihan, pemeliharaan, dan pengembangan keterampilan. Ini tidak hanya menjelaskan kebutuhan saat ini tetapi juga membuat rencana untuk memenuhi kebutuhan masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. and Wright, P. (2006). *Strategic Management and HRM*. Cornell University. Ithaca: Center for Advance Human Resource Studies (CAHRS).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2019). "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice." Kogan Page.
- Arthur, Diane. (2015). *Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees*. Noord-Brabant: AMACOM.
- Aslam, H.D., Aslam, M., Ali, N., Habib, M.B., dan Madiha Jabeen, M. *Praktik Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Literatur*, August 2014, *International Journal of Human Resource Studies* 3(1):200.
- Becker, B., and Gerhart, B. (1996). *The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects* Author(s): Source: *The Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 4 (Aug., 1996), pp. 779-801 Published by: Academy of Management. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/256712>.
- Boller, Sharon., and Fletcher, Laura. (2020). *Design Thinking for Training and Development: Creating Learning Journeys That Get Results*. Virginia: Association for Talent Development.
- Bell, B. S., & Moore, O. A. (2018). *Learning, Training and Development in Organizations: Emerging Trends, Recent Advances and Future Directions*. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology* (2nd ed., pp. 215-233). Thousand Oaks, CA: Sage
- Bamber, G. J., Lansbury, R. D., Wailes, N., and Wright, C. F. (2021). *International and Comparative Employment Relations: National Regulation, Global Changes*. Penerbit: London:Routledge

- Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill. p.352.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- Cintrón, R and Flaniken, F (2011). Performance Appraisal: A Supervision or Leadership Tool? *International Journal of Business & Social Science*, 2(17), 29-37
- Chioke, S. C. (2013). Unpublished term paper on human resource management. Department of Public Administration, ESUT.
- DeNisi, A. S., & Griffin, R. W. (2018). "Human Resource Management: Managing Employees for Competitive Advantage." Cengage Learning.
- Dessler, Gary. (2023). *Human Resource Management*. New York City: Pearson.
- Dessler, Gary. (2023). *Human Resource Management*. New York City: Pearson
- Farr, James L., and Tippins, Nancy T. (2017). *Handbook of Employee Selection*. Oxfordshire: Routledge.
- Farr, James L., and Tippins, Nancy T. (2017). *Handbook of Employee Selection*. Oxfordshire: Routledge.
- Frede, Monica., and Ohlrich, Keri. (2023). *The Way of the HR Warrior: Leading the CHARGE to Transform Your Career and Organization*. California: LifeTree
- Gatewood, Robert., Feild, Hubert S., and Barrick, Murray. (2015). *Recruitment and Selection*. Boston: Cengage Learning.
- George, V. (2019) *The Role of Human Resource Panning in The Human Resource Network*. *International oJournal Creative Research Thought*. *International Journal of Creative Research Thoughts* | Impact Factor: 5.97 |ISSN: 2320-2882 |



- Graves, L., Keashly, L., & McGinnis, J. (2017). Social Networking Websites, Personality Ratings, and The Organizational Context: More Than Meets the Eye? *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 677-693
- Gibson, Adam. (2021). *Agile Workforce Planning: How to Align People with Organizational Strategy for Improved Performance*. London: Kogan Page
- Haque, M., Hazra, S. & Roy, S. (2016). Human resource planning. Technical Report. Doi.10.13140/RG.2.2.35807.48803.
- Headworth, Andy. (2012). *Social Media Recruitment: How to Successfully Integrate Social Media into Recruitment Strategy*. London: Kogan Page
- Liu, S.-F.; Fan, Y.-J.; Luh, D.-B.; Teng, P.-S. Organizational Culture: The Key to Improving Service Management in Industry 4.0. *Appl. Sci.* 2022, 12, 437. <https://doi.org/10.3390/app12010437>
- Lo, K., Macky, K., Pio, E. (2015). The HR Competency Requirements for Strategic and Functional HR Practitioners. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2308-2328
- Martin, J., & Kelliher, S. (2017). Recruitment and Selection: The Influence of Organizational Culture, HRM Practices and Attraction on Applicants. *International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 986-1008
- Martin, J., & Kelliher, S. (2017). Recruitment and Selection: The Influence of Organizational Culture, HRM Practices and Attraction on Applicants. *International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 986-1008

- Molloy, Jim., and Butler, M. Brant. (2020). *Modern Career Management: Career and Job Search Secrets: Orient Yourself, Stand Out from the Crowd, and Get Hired in Today's Market*. New York City: Consulting HELPS
- Mondy & Noe (2013). "Manajemen sumber daya manusia", Edisi Internasional, Edisi Kesembilan, Prentice Hall, 2013
- Noe, Raymond. (2022). *Employee Training & Development*. New York: McGraw Hill
- Parks, Janet B. (2019). Employee Orientation and Onboarding Best Practices. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 485-497
- Schleicher, Deidra J., Baumann, Heidi M. (2019). Evaluating the Effectiveness of Performance Management: A 30-Year Integrative Conceptual Review. *Journal of Applied Psychology*, 104(7)
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., & Younger, J. (2017). "HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources." McGraw-Hill Education.
- Walker, J. W., *Planning Human Resources*, 1980, McGraw-Hill College.
- Wenner, Don., and Reeb, Lloyd. (2023). *Building an Elite Career: The Blueprint to Thriving in a High-Growth Organization*. Chivago: Ethos Collective.

# BAB 3

## REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM

*Adi Nugroho, S.T., M.M., CPHRM. CETP.*

### **A. Pendahuluan**

Saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. (Arfin, 2022) Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan fondasi dari manajemen SDM yang efektif. Buku ini menghadirkan pemahaman mendalam tentang konsep, strategi, dan praktik terbaik dalam rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Seleksi SDM adalah proses yang dilakukan untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan posisi yang diinginkan, baik dalam aspek kualifikasi akademik, keterampilan, dan karakter. Dalam buku ini, kita akan membahas tentang rekrutmen dan seleksi SDM dari segi praktik, teori, dan strategi. Salah satu aspek paling vital dalam mengelola sumber daya manusia, yakni rekrutmen dan seleksi. Dunia bisnis modern telah menempatkan keberhasilan sebuah

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Efektor*, 9(2). <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Brown, E. B. (2013). Proses Rekrutmen SDM (Issue 1).
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Kusumastuti, F. F., & Nurani, G. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(3). <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i3.2528>
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Rizalina. (2022). Model Analisis Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal KomtekInfo*. <https://doi.org/10.35134/komtekinfo.v9i2.268>

# BAB

# 4

## PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Ni Luh Putu Sariani, S.E., M.M., CPHCM

### A. Pendahuluan

Di era globalisasi ini, segala hal sudah mengalami kemajuan, khususnya di bidang informasi dan teknologi. Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara optimal sangat penting bagi organisasi untuk selalu mengikuti perkembangan dan perubahan ini. Alasan yang mendasari hal ini adalah sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi dan menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Akan ada masalah ketenagakerjaan bagi profesional sumber daya manusia yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dalam aktivitas operasional. Oleh karena itu, penting untuk berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM sehingga pekerja dapat lebih memahami tanggung jawab peran mereka saat ini dan di masa depan. Melakukan hal ini akan meningkatkan produktivitas, akurasi, dan kualitas hasil. Sumber daya manusia lebih mampu memahami dan memenuhi persyaratan kinerja yang dibutuhkan organisasi dengan dukungan program pelatihan dan pengembangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Febrian, W.D., Diwyartha, N.D.M.S., Pratama, I.W.A., Eddy, I.W.T., Ruswandi, W., Jaenab., Purba, R.R., Sariyani, N.L.P., Hadawiah., Sani, A., Kusumayadi, F., Afandi, A. & Sarjana, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Padang Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Gaol, J. L. (2015). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hutajulu, S. M., & S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 02(02), 30–39.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).

# BAB 5

## EVALUASI KINERJA SDM

**Aditya Leonardo Pratama, S.STP.**

### **A. Pendahuluan**

Sebuah organisasi tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya untuk memahami potensi yang dimiliki, pentingnya mengevaluasi kinerja karyawan, dan pentingnya menilai kemampuan dan kualitas mereka. Evaluasi adalah suatu proses untuk membuat penilaian tentang kualitas karyawan. Sumber daya manusia, salah satu pilar fundamental organisasi, memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan penilaian kinerja individu, sistem, atau organisasi untuk memastikan akuntabilitas, meningkatkan kualitas, dan membuat keputusan yang tepat (Handayani & Supriyono, 2018). Tanpa adanya unsur manusia, sebuah organisasi tidak dapat bekerja secara efektif untuk mencapai visi dan misinya. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi manajemen yang paling penting, karena mereka yang bertanggung jawab atas sumber daya organisasi yang paling berharga, yaitu unsur manusia, sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Manajemen sumber daya manusia

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Handayani, D.F. and Supriyono, R.A., 2018. Pengaruh Tambahan Kinerja Lingkungan pada Balance Scorecard dan Komunikasi Manajemen dalam Evaluasi Kinerja. *Jurnal Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 3(2), pp.78-94.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muzayanah. 2011. Evaluasi Program Pendidikan. Jakarta: Prodi Teknologi Pendidikan UNJ.
- Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Soeprihanto, John. 2001, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan Edisi Pertama Cetakan Kelima. Yogyakarta: BFE.
- Wibowo, 2009, Manajemen Kinerja Edisi Kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.
- Widyaningrum, Enny, 2020, Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan, Sidoarjo: Indonesia Pustaka
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.



# BAB 6

## KOMPENSASI DAN BENEFIT SDM

**Sri Porwani, S.E., M.Si.**

Kompensasi dan tunjangan sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada imbalan finansial dan non finansial yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di tempat kerja. Imbalan ini memainkan peran penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, dan biasanya dikelola oleh departemen SDM.

Profesional SDM dan spesialis kompensasi serta benefit bertanggung jawab untuk merancang dan menerapkan program kompensasi dan benefit yang selaras dengan nilai dan tujuan inti organisasi. Struktur kompensasi dan benefit yang dirancang dengan baik memastikan keadilan dan kesetaraan dalam organisasi, dan harus mematuhi berbagai undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

Kompensasi dan benefit memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi, dapat rekrutmen, mempertahankan karyawan berbakat, membantu memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik, dan meningkatkan produktivitas dan komitmen terhadap pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York : Pearson Education.
- Flippo, E. B. (1984). *Manajemen Personalia* (6th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Gomez-Mejia, L. R., B. D., & Cardy, R. L. (2001). *Managing Human Resouce*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Henderson, R. I. (2009). *Compensation Management in a Knowledge-based word*. New Jersey: Prentince Hall.
- Milkovich, G., & Newman, J. M. (1999). *Compensation* (6th ed.). Singapore: Mc. Graw-Hill Company.
- Schuler, R., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21* (6 Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Shi, A., He, J., & Chen, M. (2022). Mini-Review on the Relationship between Cash Compensation of Senior Executives and Bank Performance in China. *BCP Business & Management*, 19, 194–202.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.54691/bcpbm.v19i.742>
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

# BAB 7 | MANAJEMEN KONFLIK DAN KESEJAHTERAAN SDM

Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M.

## A. Pendahuluan

Hidup Manusia tidak lepas dari apa yang dinamakan konflik, pada dasarnya setiap kita sebagai individu sering mengalami konflik baik yang timbul karena dalam diri manusia maupun karena pengaruh dari luar yang disebabkan adanya perbedaan-perbedaan. Misalnya seseorang mengalami pertentangan dalam dirinya karena perbedaan sikap, nilai-nilai (*values*) yang dianut, kepercayaan (*belief*), pengalaman, pendidikan dan faktor lainnya yang terjadi yang mengharuskan individu menentukan pilihannya dalam kehidupan baik di lingkungan terkecil maupun lingkungan yang lebih luas (organisasi atau perusahaan).

Mendengar kata konflik seringkali orang cenderung mengartikan bahwa konflik merupakan bentuk pertentangan, perselisihan, perbedaan, dan perpecahan yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian, kerusakan atau bahkan kehancuran. Bahkan sebagian besar orang menganggap konflik seringkali dapat mengakibatkan terbuangnya waktu, terkurasnya energi, kerugian finansial serta berdampak negatif lainnya, yang memang harus dihindari. Secara alamiah memang dapat dibenarkan dampak konflik yang terjadi, akan tetapi bagi sebagian orang memandang bahwa konflik sebenarnya dapat

## DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Hariandja, & MARIHOT TUA EFFENDI. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jefri Heridiansyah. (2014). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6(1).
- John M Ivancevich. (2007). *Organizational Behavior and Management* (7th ed.). Erlangga.
- M. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Nitisesmito, A. (2015). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Regita Maulidya Putri, & Fenty Fauziah. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomi terhadap Turnover Intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2).
- Sri Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas. *Jurnal Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 57.
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Yani Tri Wijayanti. (2015). Manajemen Konflik Organisasi dalam Perspektif Islam. *Jurnal Profetik (Jurnal Komunikasi)*, 8(1).
- Yolla Margaretha. (2019). Manajemen Konflik Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada Perkebunan X). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2).

# BAB

# 8

## ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL SDM

Erfan Rachmadi, S.E.

### A. Pendahuluan

Dikutip dari Ferrell *et al.*, (2011) Studi tentang etika bisnis berkembang melalui lima tahap. Sebelum tahun 1960, isu-isu etika bisnis dibahas terutama dari sudut pandang agama. Pada tahun 1960-an terjadi banyak permasalahan sosial yang melibatkan bisnis dan gagasan tentang kesadaran sosial serta meningkatnya konsumerisme, yang mencapai puncaknya dengan Undang-Undang Hak Konsumen Kennedy. Etika bisnis mulai berkembang sebagai bidang studi independen pada tahun 1970-an, ketika para akademisi dan praktisi mengeksplorasi isu-isu etika dan mencoba memahami bagaimana individu dan organisasi membuat keputusan etis. Para ahli ini mulai mengajarkan dan menulis tentang gagasan tanggung jawab sosial perusahaan, yaitu kewajiban organisasi untuk memaksimalkan dampak positifnya terhadap pemangku kepentingan dan meminimalkan dampak negatifnya.

Pada tahun 1980-an, pusat etika bisnis menyediakan publikasi, kursus, konferensi, dan seminar, dan banyak perusahaan membentuk komite etika dan komite kebijakan sosial. Inisiatif Industri Pertahanan mengenai Etika dan Perilaku Bisnis dikembangkan untuk memandu dukungan perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>
- Epstein, E. M. (1987). The Corporate Social Policy Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility, and Corporate Social Responsiveness. *California Management Review*, 29(3), 99–114. <https://doi.org/10.2307/41165254>
- Fassin, Y., Van Rossem, A., & Buelens, M. (2011). Small-Business Owner-Managers' Perceptions of Business Ethics and CSR-Related Concepts. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 425–453. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0586-y>
- Ferrell, O. C., Harrison, D. E., Ferrell, L., & Hair, J. F. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research*, 95(August 2018), 491–501. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.039>
- Ferrell, O., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2011). Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases (Eighth Edition). In *South-Western, Cengage Learning* (8th ed., Vol. 1, p. 63). South-Western Cengage Learning.
- Fisher, J. (2004). Social Responsibility and Ethics: Clarifying the Concepts. *Journal of Business Ethics*, 52(4), 391–400.
- Joyner, B. E., & Payne, D. (2002). Evolution and Implementation: A Study of Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 297–311. <https://doi.org/10.1023/A:1021237420663>
- Kacetla, J. (2014). Business Ethics for Students of Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 875–879. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.557>
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>

- Mundir. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In Hisbiyatul Hasanah (Ed.), *STAIN Jember Press*. STAIN Jember Press.
- Podgorodnichenko, N., Edgar, F., Akmal, A., & McAndrew, I. (2021). Sustainability through sensemaking: Human resource professionals' engagement and enactment of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 293, 126150. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126150>
- Ramachandran, V. (2011). Strategic corporate social responsibility: a 'dynamic capabilities' perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18(5), 285–293. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.251>
- Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. (2007). Integrating and Unifying Competing and Complementary Frameworks: The Search for a Common Core in the Business and Society Field. *Business & Society*, 47(2), 148–186. <https://doi.org/10.1177/0007650306297942>
- Stahl, G. K., Brewster, C., Collings, D. G., & Hajro, A. (2019). Towards more relevant HRM research: understanding the role of HRM in corporate sustainability and social responsibility. *Human Resource Management Review*, 30(3), 1–46.
- Weller, A. (2017). Exploring Practitioners' Meaning of "Ethics," "Compliance," and "Corporate Social Responsibility" Practices: A Communities of Practice Perspective. *Business & Society*, 59(3), 518–544. <https://doi.org/10.1177/0007650317719263>

# BAB 9

## MANAJEMEN SDM DALAM PERSPEKTIF GLOBAL

*Ari Wibowo, S.E., M.Sc.*

### **A. Pendahuluan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek vital dalam keseluruhan operasi sebuah organisasi, yang melibatkan pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan tenaga kerja. Dalam era globalisasi saat ini, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dan peluang yang disebabkan oleh perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis global. Globalisasi telah mengubah lanskap bisnis dengan memperkenalkan persaingan yang lebih intensif, interaksi lintas batas yang lebih besar, dan dinamika pasar yang lebih kompleks.

Dalam konteks ini, manajemen SDM tidak lagi terbatas pada aspek domestik, tetapi juga memperhitungkan faktor-faktor global yang memengaruhi strategi, kebijakan, dan praktik organisasi. Pentingnya manajemen SDM dalam perspektif global semakin dipahami oleh organisasi yang ingin tetap bersaing dan berkembang dalam pasar global yang terus berubah.

Pendahuluan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang kepentingan manajemen SDM dalam konteks global. Dengan pemahaman yang mendalam tentang manajemen SDM dalam perspektif global, diharapkan pembaca akan memperoleh wawasan yang lebih baik tentang bagaimana



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W.J., Unwalki, J., Satria, M.A.H. and Darmawan, I., 2023. Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), pp.753-767.
- Anatan, L. and Margaretha, M., 2007. Manajemen Pengetahuan dan Daya Saing Organisasi: Sebuah Review Era Persaingan Berbasis Pengetahuan Sumber Daya Manusia dan Manusi Bersumber Daya dalam Organisasi Aplikasi Tiga Komponen Komitmen Allen dan Meyer dalam Konteks Hubungan Pelanggan dengan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(1), pp.16-28.
- Asmiati, A., Sulastriani, S. and Citta, A.B., 2023. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Transformasi Transportasi Laut Dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), pp.6184-6197.
- Dumalang, G.V., 2021. Adaptif, Agile dan Inovatif Kunci SDM Unggul. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), pp.175-196.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M.D., Dewo, A.Y.P., Baihaqi, A.F. and Nasution, Z., 2023. Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), pp.1004-1013.
- Herdilah, H., Septiliani, N.A., Septimia, L., Rodiyah, S. and Tadi, T., 2023. Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), pp.60-83.
- Hijrasil, H., Maisharah, S., Widodo, Z.D., Darsono, D. and Manuhutu, H., 2023. Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), pp.7074-7085.

- Hutagalung, B.A., 2022. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), pp.201-210.
- Kristiyanti, M., 2012. Manajemen sumber daya manusia sebagai strategi menghadapi persaingan global. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(2).
- Kusuma, A., 2003. Manajemen SDM dalam Konteks Global: Cross-Cultural Management. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8).
- Meldona, T.P., 2021. Human Resource Management In SME's. *Manajemen Umkm Dan Kewirausahaan*, p.11.
- Narutomo, T., 2012. Manajemen Perubahan Dalam Paradigma Pengembangan Sumber daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi. *Jurnal Bina Praja: Journal of Home Affairs Governance*, 4(1), pp.29-34.
- Nurjaman, K., 2020. Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), pp.73-82.
- Pusparani, M., 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), pp.534-543.
- Rahmawati, S.N.E., Hasanah, M., Rohmah, A., Pratama, R.A.P. and Anshori, M.I., 2023. Privasi Dan Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Digital. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6), pp.01-23.
- Ruhana, I., 2012. Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Safri, H., 2019. Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan uu nomor 13 tahun 2003. *Informatika*, 7(1), pp.1-16.

- Samad, A.W., 2022. Analisis Data Sumber Daya Manusia Dalam Isu-Isu Global. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 2(1), pp.99-110.
- Setyawasih, R., Baali, Y., Ekopriyono, A., Pasaribu, J.S., Mas'ud, A.A., Simarmata, N., Ashari, A. and Mose, Y., 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*.
- Sudiantini, D., Atmaja, S. and Siregar, W., 2023. Pengaruh Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Dan Manajemen Transformasi Terhadap Keunggulan Bersaing. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(1), pp.40-50.
- Surachman, R., 2023. Digitalisasi Pengelolaan SDM Dalam Skenario Kontemporer. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 5(03), pp.47-51.
- Tahar, A., Setiadi, P.B. and Rahayu, S., 2022. Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), pp.12380-12394.
- Utamy, R., Ahmad, S. and Eddy, S., 2020. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), pp.225-236.
- Wulandari, A.R., Arvi, A.A., Iqbal, M.I., Tyas, F., Kurniawan, I. and Anshori, M.I., 2023. Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), pp.29-42

# BAB 10

## MSDM DALAM PERSPEKTIF KEWIRAUSAHAAN

Teguh Prasetio, S.E., M.Si.

### A. Pendahuluan

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dan kewirausahaan di masa lalu jarang dibahas atau diteliti secara bersama-sama karena dipersepsikan bukan bidang yang saling terkait. Kecenderungan itu berubah sejak tahun 2000an, ketika kedua bidang tersebut semakin menarik minat para peneliti untuk dikaji sebagai satu kesatuan (Montoro-Sánchez & Ribeiro Soriano, 2011).

Pembahasan kewirausahaan tidak dapat dilepaskan dari Teori Schumpeter. Teori ini menyatakan bahwa kewirausahaan merupakan proses yang meliputi reorganisasi industri, penerapan strategi pemasaran, alat-alat produksi yang berbeda sehingga akan dapat menciptakan pasar, produk-produk, bahan-bahan baku maupun *output* baru dalam rangka mencapai tujuan keuangan, sosial, dan perekonomian baru (Orakwue & Iguisi, 2020). Melalui kewirausahaan organisasi memanfaatkan semua sumberdayanya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Manajemen sumberdaya manusia menjadi salah satu bagian organisasi yang akan memegang peran penting keberhasilan pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Berbagai jenis bisnis akan selalu berupaya dengan segala daya upaya untuk menciptakan dan menerapkan strategi-strategi kewirausahaan supaya dapat memperbesar kemungkinan keberhasilan dan mendapatkan keunggulan

## DAFTAR PUSTAKA

- Barrett, Rowena., Mayson, Susan., 2008. International handbook of entrepreneurship and HRM. Edward Elgar.
- Brown, T.E., Davidsson, P., Wiklund, J., 2001. An operationalization of Stevenson's conceptualization of entrepreneurship as opportunity-based firm behavior. *Strategic Management Journal* 22, 953-968.
- Deadrick, D.L., Stone, D.L., 2014. Human resource management: Past, present, and future. *Human Resource Management Review*.
- Dessler, G., 2020. Human resource management. Pearson, Florida.
- Feldman, M., 2023. How Small Business Can Motivate Employees Retrieved from <https://startupbros.com/how-small-business-can-motivate-employees-to-boost-productivity/>.
- Guest, D.E., 1987. Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies* 24, 503-521.
- Hisrich, R.D., Peters, M.P., Sheperd, D.A., 2017. Entrepreneurship-McGraw-Hill Education.
- Llego, B., 2015. The Relationships between HRM and Entrepreneurship: Case Study SME in Thailand. *International Journal of Economics and Management Engineering* 9, 4168-4172.
- Montoro-Sánchez, Á., Ribeiro Soriano, D., 2011. Human resource management and corporate entrepreneurship. *Int J Manpow* 32, 6-13.
- Mustafa, M., Lundmark, E., Ramos, H.M., 2016. Untangling the Relationship between Human Resource Management and Corporate Entrepreneurship: The Mediating Effect of Middle Managers' Knowledge Sharing. *Entrepreneurship Research Journal* 6, 273-295.

- Obedgiu, V., 2017. Human resource management, historical perspectives, evolution and professional development. *Journal of Management Development*.
- Omotoye, O.O., Abdulazeez, A.O., Olusesi, L.D., 2022. Human Resource Management in Entrepreneurial Business: A Literature Review. *RUDN Journal of Public Administration* 9, 73–82.
- Orakwue, A., Iguisi, O., 2020. Conceptualizing entrepreneurship in human resource management. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)* 9, 85–93.
- Pfeffer, J., Salancik, G.R., 2003. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. Stanford University Press, California.
- Rotich, K.J., 2015. HISTORY, EVOLUTION AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A CONTEMPORARY PERSPECTIVE, *Global Journal of Human Resource Management*.
- Schuler, R.S., Jackson, S.E., 1987. Facilitating Entrepreneurship to Gain Competitive Advantage: Implications for Human Resource Management Practices. *Academy of Management Proceedings* 274–278.
- Schuler, R.S., Macmillan, I.C., 1984. Gaining Competitive Advantage I Management Practices through Human Resource, *Human Resource Management*.
- Shane, S., Venkataraman, S., 2000. NOTE THE PROMISE OF ENTREPRENEURSHIP AS A FIELD OF RESEARCH, *t Academy of Management Review*.
- Van Lancker, E., Knockaert, M., Audenaert, M., Cardon, M., 2022. HRM in entrepreneurial firms: A systematic review and research agenda. *Human Resource Management Review* 32.

# BAB 11

## TANTANGAN DAN PELUANG MANAJEMEN SDM DI ERA DIGITAL

Mohamad Mustari, S.IP., M.M., M.A., Ph.D.

### A. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia (SDM), yang tugasnya meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, dan melaksanakan inisiatif untuk pengembangan organisasi suatu bisnis atau organisasi (Mulyati, 2023)

Tidak mungkin untuk melebih-lebihkan pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan suatu organisasi. Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, inilah yang didefinisikan oleh Parker Follet sebagai manajemen. Sebuah tim dapat mencapai tujuannya dengan lebih sukses jika lebih banyak orang dan keterampilan yang dimiliki anggotanya. (Mamduh, tahun 2015) Seni manajemen melibatkan pemanfaatan orang lain untuk mencapai tujuan (seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain).

Para ahli ini mendefinisikan manajemen sebagai proses dimana sekelompok orang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, dan mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif. Merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi tugas-tugas untuk menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dikenal

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Asian Journal for Youth, Sports & Health Education, 4(1), 17–26.
- BPS, (2020) Indeks Pembangunan Indonesia 2020, Badan Pusat Statistik Jakarta
- Deri Firmansyah, Fungsi dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0, Media Aksara. Globalisasi. Jurnal Ilmiah Promis, 3(2), 110–130.
- E. A., Lestari, S. I., Jumawan, & Hadita. (2023). Pengaruh Perilaku Sumber Daya Manusia Dalam Kehidupan Organisasi Bisnis Di Era Global. Jurnal Mahasiswa Kreatif, 1(4), 65–77.
- Endang Komara. (2018). Penguatan Pendidikan Karakter dan Pembelajaran Abad 21. SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education, 4(1), 17–26.
- Etistika Y W, Dwi A S, & Amat N. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan. Jurnal Pendidikan, 1, 263–278. <http://repository.unikama.ac.id/840/32/263-278> Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global.pdf. diakses pada; hari/tgl; sabtu, 3 November 2018. jam; 00:26, wib.
- Fadhlan, A., Yuwanda, T., & Mulyani, S. R. (2022). Kepemimpinan Digital, Manajemen Inovasi dan Daya Saing di Era Revolusi Industri 4.0: Peran Mediasi dari Quality Management. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 18(2), 138–148. <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/JBK138>
- <https://www.journal.stitpemalang.ac.id/index.php/Promis>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manaj>



emen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmqr6Ya9ITLRHYA6ieJi0

Holbeche, L. (2009). Global HRM. In *Aligning Human Resources and Business Strategy* (pp. 381–404). <https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-8017-2.00014-0>

<http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>

[https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_countries\\_by\\_Human\\_Development\\_Index](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_Human_Development_Index)

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Sumber%20Daya%20Manusia>

Fadhlan, A., Yuwanda, T., & Mulyani, S. R. (2022). Kepemimpinan Digital, Manajemen Inovasi dan Daya Saing di Era Revolusi Industri 4.0: Peran Mediasi dari Quality Management. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 18(2), 138–148. <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/JBK138>

Mamduh, H. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Manajemen*, 1(1), 7.

Mathematics, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM Dalam Organisasi. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publication/s/553242-none-5dcd404d.pdf>

Muliawati, L., & Si, M. (2021). Wujudkan Citra Pelayanan Dan Sumber Daya Manusia Unggul di Era Industri 4.0.

Mustari, M. (2023). Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Manajemen Pendidikan (M.Taufik (ed.); 1<sup>st</sup>

Oktariani, D., Herlissha, N., Hadis, & Saputri, L. (2022). Menerapkan Nilai-Nilai Pancasila Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 2153–2160.

<http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/2941>

Perilaku Sumber Daya Manusia Dalam Kehidupan

Organisasi Bisnis Di Era Global. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 65–77.

Rahmawati, A. D. (2018). Manajemen Pengorganisasian. *Arabi: Journal of Arabic Studies*, 3(1), 52–60.

Ridwani, R. R., Khaerunisa, A., Marhadi, A., Raya, C. S., Piliyanto, Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.

Salim, A. R. (2019). Tantangan Sdm Menghadapi Industri 4.0: Profesionalisme. *Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 23–30.

Septiati, Y. A., Hanurawaty, Y., Gustira, I., Penilaian, R., Kunci, A. K., Globalisasi, E., Kesehatan, P., & Vokasi, S. P. (2023). Implementasi Manajemen Pendidikan Islam pada Lembaga Pendidikan di Era Globalisasi. *Journal on Education*, 5(4), 17100–17104.

Sufaidah, S. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Penelitian dan Pengabdian (LPPM) Universitas KH. A.Wahab Abullah, Jombang*

Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Nasfi, Silaen, N. R., Juliastuti, Priatna, I. A., Enas, U., Miati, I., Ratih, S. D., Akbar, M., Nugroho, L., Sugiharto, S. B., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM Dalam Organisasi*.

<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/553242-none-5dcd404d.pdf>

[www.journals.mindamas.com/index.php/sipatahoenan](http://www.journals.mindamas.com/index.php/sipatahoenan)

# BAB 12

## MANAJEMEN SDM DALAM PERSPEKTIF INDUSTRI 4.0

Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si.

### A. Pendahuluan

Dalam era Industri 4.0, terjadi transformasi besar-besaran dalam dunia industri yang didorong oleh integrasi teknologi digital dengan proses industri konvensional (KK, A. S. R., & Maharani, H. N., 2023). Industri 4.0 menawarkan berbagai potensi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi di berbagai sektor, termasuk manufaktur, layanan, dan lainnya (Deni, A., 2023). Namun, perubahan ini juga membawa tantangan baru, terutama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan adopsi teknologi baru seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan Internet of Things (IoT), perusahaan harus merancang strategi manajemen SDM yang sesuai untuk memanfaatkan potensi teknologi ini sambil memperhatikan dampaknya terhadap karyawan dan budaya perusahaan.

### B. Konsep Dasar Industri 4.0

#### 1. Definisi Industri 4.0

Industri 4.0 mengacu pada revolusi industri yang ditandai oleh integrasi teknologi digital canggih dengan proses produksi dan manufaktur (Marselina, R. D., et al., 2024). Konsep ini berasal dari Jerman dan diperkenalkan pada tahun 2011 sebagai bagian dari strategi pemerintah Jerman untuk mendorong transformasi industri. Industri 4.0 mewakili pergeseran menuju sistem yang sepenuhnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, Y., Shehab, E., & Al-Ashaab, A. (2021). Towards managing digital transformation in manufacturing industry: theoretical framework.. <https://doi.org/10.3233/atde210006>
- Agung, I. G. A., SE, M., Subhan, M. N., SE, M., Putri, F. C., SE, M.,... & Durya, N. P. M. A. (2023). Manajemen Keuangan Menghadapi Industri 5.0. Cendikia Mulia Mandiri.
- Athoillah, M., & Putri, R. K. (2023). Sistem Informasi Manajemen. CV Pena Persada.
- Boselli, R., Cesarini, M., Mercorio, F., & Mezzanzanica, M. (2017). Using machine learning for labour market intelligence., 330-342. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-71273-4\\_27](https://doi.org/10.1007/978-3-319-71273-4_27)
- Deni, A. (2023). Manajemen Strategi di Era Industri 4.0. Cendikia Mulia Mandiri.
- Gumbi, L. and Twinomurinzi, H. (2020). Smme readiness for smart manufacturing (4ir) adoption: a systematic review., 41-54. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-44999-5\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-44999-5_4)
- Habraken, M. (2022). Reflections of understanding smart industry., 5-18. <https://doi.org/10.1108/s1877-636120220000028002>
- Hartatik, H., Rukmana, A. Y., Efitra, E., Mukhlis, I. R., Aksenta, A., Ratnaningrum, L. P. R. A., & Efdison, Z. (2023). TREN TECHNOPRENEURSHIP: Strategi & Inovasi Pengembangan Bisnis Kekinian dengan Teknologi Digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(1), 22-37.
- Kennedy, P. S. J. (2022). Dampak Ekonomi GIG dan Bisnis Digital.

- KK, A. S. R., & Maharani, H. N. (2023). Inovasi dan pengembangan produk keuangan syariah: tantangan dan prospek di era revolusi industri 4.0. *Jurnal ilmiah edunomika*, 8(1).
- Lattanzio, S., Goh, Y., Houghton, R., Lazaro, A., & Newnes, L. (2022). European union conceptualisation of industry 5.0: opportunities and challenges for transdisciplinary engineering.. <https://doi.org/10.3233/atde220705>
- Maharani, T. (2023). Perkembangan Penggunaan Internet of Things Untuk Masa Yang Akan Datang.
- Marselina, R. D., Rhamdani, N., Nurkamilah, I., Septiani, S., Wahdah, I. N., & Fadillah, M. (2024). Membangun Hubungan Industrial Yang Responsif Dan Berkeadilan Di Era Revolusi Industri 4.0 Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 39-47.
- Masrichah, S. (2023). Ancaman Dan Peluang Artificial Intelligence (AI). *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 3(3), 83-101.
- Medojevic, M., Villar, P., Cosic, I., Rikalovic, A., Sremcevic, N., & Lazarevic, M. (2018). Energy management in industry 4.0 ecosystem: a review on possibilities and concerns., 0674-0680. <https://doi.org/10.2507/29th.daaam.proceedings.097>
- Nasirly, R., Magdalena, L., Suardi, S., Sugihartanto, M. F., Rahman, A. F., Rahmad, N.,... & Kurniawan, S. (2024). *Buku Ajar Supply Chain Management*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Negri, E., Fumagalli, L., & Macchi, M. (2019). A review of the roles of digital twin in cps-based production systems., 291-307. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20704-5\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20704-5_13)
- 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 Journal (BECOSS)*, 2(1), 159-168.

- Perno, M. and Hvam, L. (2020). Developing a framework for scoping digital twins in the process manufacturing industry. <https://doi.org/10.3233/atde200185>
- Qothrunnada, N. A., Iswanto, J., Hendratri, B. G., & Subekan, S. (2023). Transformasi Digital Lembaga Keuangan Syariah: Peluang dan Implementasinya di Era Industri 4.0. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 741-756.
- Rydvalová, P., Maršíková, K., & Demel, J. (2022). Human resources in the digital era., 139-164. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-9008-9.ch007>
- Schultz, C. (2021). The future of hr.. <https://doi.org/10.5772/intechopen.96672>
- Smuts, S., Merwe, A., & Smuts, H. (2020). A strategic organisational perspective of industry 4.0: a conceptual model., 89-101. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-44999-5\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-030-44999-5_8)
- St Wardah Hanafie Das, M. P., & Halik, A. (2022). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH BERBASIS VIRTUAL. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Sukmana, O., Salahudin, S., Robbie, I., Roziqin, A., Deniar, S., Sihidi, I., ... & Suhermanto, D. (2022). Social and political issues on sustainable development in the post covid-19 crisis.. <https://doi.org/10.1201/9781003263586>
- Sulartopo, S., Kholifah, S., Danang, D., & Santoso, J. T. (2023). Transformasi Proyek Melalui Keajaiban Kecerdasan Buatan: Mengeksplorasi Potensi AI Dalam Project Management. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 363-392.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.

Wuest, T. and Kulvatunyou, B. (2018). Towards a platform for smart manufacturing improvement planning., 378-385.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-99707-0\\_47](https://doi.org/10.1007/978-3-319-99707-0_47)

# BAB 13

## MANAJEMEN SDM DALAM PERSPEKTIF GENERASI

Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo, S.PSi., M.A., M.PSi.  
Psikolog

### A. Generasi

Generasi adalah sekelompok individu dengan rentang tahun kelahiran yang sama sehingga mereka pun mengalami serangkaian pengalaman sosial politik ekonomi dan historis serupa yang kemudian mempengaruhi sedemikian rupa sehingga mereka pun memiliki karakteristik pembeda (Connolly, 2019). Konsep generasi pertama kali diutarakan Karl Mannheim dalam esai bertajuk “The Problem of Generations” yang terbit seabad lalu tepatnya di tahun 1923 dan sampai hari ini pemikirannya masih relevan (Pilcher, 1994).

Secara umum pengelompokan generasi adalah: Baby Boomer (mencakup individu yang lahir antara tahun 1946-1964), Generasi X (lahir antara tahun 1965-1979), Generasi Y/Millennial (lahir antara tahun 1980-1996) dan Generasi Z (lahir antara tahun 1997-2015) - masing-masing memiliki persamaan dan perbedaannya tersendiri yang membedakan satu generasi dengan generasi lainnya (Burawat, 2023). Indonesia dengan keunikan konteks sosial politik tersendiri pun diketahui memiliki usulan pengelompokan generasi tersendiri, sebagaimana dapat dilihat pada pengelompokan Generasi Langgas (Sebastian, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa konsep generasi terus berkembang di masyarakat secara dinamis dari waktu ke waktu dan dari budaya yang satu ke budaya yang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong NAA (2021) Reward preferences of the youngest generation: Attracting, recruiting, and retaining Generation Z into public sector organizations. *Compensation and Benefits Review* 53(2). SAGE Publications Inc.: 75-97.
- Al-Asfour Oglala Lakota College Larry Lettau A (2014) Strategies for leadership styles for multi-generational workforce. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* 11(2): 58-69.
- Anderson LB (2023) "OK Boomer": Demagogic discourse and intergenerational communication. *Journal of Intergenerational Relationships* 21(2). Routledge: 253-268.
- Barhate B and Dirani KM (2022) Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development* 46(1-2). Emerald Group Holdings Ltd.: 139-157.
- Benefits E, Benefits E and Feb L (2017) Generations in the workplace - Generation Z comes of age.: 2-5.
- Brigham T (2022) Young People: Use This Technique To Teach Your Boss. *Forbes*, 29 November.
- Browne I (2021) Exploring reverse mentoring: "Win-Win" relationships in the multi-generational workplace. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. Oxford Brookes University: 246-259.
- Burawat P (2023) Examining generational differences in the workplace: narcissism, work centrality, and the impact on employee engagement and discretionary effort. *Industrial and Commercial Training* 55(4). Emerald Publishing: 509-543.
- Chaudhuri S and Ghosh R (2012) Reverse mentoring: A social exchange tool for keeping the boomers engaged and millennials committed. *Human Resource Development Review* 11(1): 55-76.

- Collinson C and Hodin M (2023) Best practices for engaging a multigenerational workforce. *Harvard Business Review*, 17 October.
- Connolly J (2019) Generational conflict and the sociology of generations: Mannheim and Elias reconsidered. *Theory, Culture and Society* 36(7-8). SAGE Publications Ltd: 153-172.
- Djendri DV (2020) Sinopsis Film The Intern, Ketika Robert DeNiro Jadi Anak Magang. *Kompas*, 9 October. Jakarta.
- Dwyer RJ (2009) Prepare for the impact of the multi-generational workforce! *Transforming Government: People, Process and Policy* 3(2): 101-110.
- El-Menawy SMA and Saleh PS (2023) How does the mediating role of the use of social media platforms foster the relationship between employer attractiveness and generation Z intentions to apply for a job? *Future Business Journal* 9(1). Springer Science and Business Media LLC.
- Gaan N and Shin Y (2022) Generation Z software employees turnover intention. *Current Psychology* (October). Springer US. Epub ahead of print 2022. DOI: 10.1007/s12144-022-03847-9.
- Gadomska-Lila K (2020) Effectiveness of reverse mentoring in creating intergenerational relationships. *Journal of Organizational Change Management* 33(7). Emerald Group Holdings Ltd.: 1313-1328.
- Garg N, Murphy WM and Singh P (2022) Reverse mentoring and job crafting as resources for health: a work engagement mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness* 9(1). Emerald Group Holdings Ltd.: 110-129.
- Gibson JW, Greenwood RA and Murphy Jr. EF (2009) Generational differences in the workplace: Personal values, behaviors, and popular beliefs. *Journal of Diversity Management* 4(3): 1-7.
- Gomez K, Mawhinney T and Betts K (2022) *Welcome to Generation Z*.

- Gusfield JR (1957) The problem of generations in an organizational structure. *Social Forces* 35(4): 323–330.
- Helyer R and Lee D (2012) The twenty-first century multiple generation workforce: Overlaps and differences but also challenges and benefits. *Education and Training* 54(7): 565–578.
- Hennelly DS and Schurman B (2023) Bridging generational divides in your workplace. *Harvard Business Review*, 5 January.
- Jordan J and Sorell M (2019) Why reverse mentoring works and how to do it right. *Harvard Business Review*, 3 October.
- Joy A and Haynes BP (2011) Office design for the multi-generational knowledge workforce. *Journal of Corporate Real Estate* 13(4): 216–232.
- Lyons S and Kuron L (2014) Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior* 35(SUPPL.1): 181–199.
- Magrelli V, Rovelli P, Benedetti C, et al. (2022) Generations in family business: A multifold review and future research agenda. *Family Business Review* 35(1). SAGE Publications Inc.: 15–44.
- Marcinkus Murphy W (2012) Reverse mentoring at work: Fostering cross-generational learning and developing millennial leaders. *Human Resource Management* 51(4): 549–573.
- Mueller JC and McCollum J (2022) A sociological analysis of “OK Boomer”. *Critical Sociology* 48(2). SAGE Publications Ltd: 265–281.
- Nair A and Sadasivan R (2019) Winning the talent game: HR gamification experience for Generation Z. *International Journal on Leadership* 7(1): 44–49.
- Ng ES and Parry E (2016) Multigenerational research in human resource management. *Research in Personnel and Human Resources Management* 34. Emerald Group Publishing Ltd.: 1–41.

- Ng R and Indran N (2022) Hostility Toward Baby Boomers on TikTok. *Gerontologist* 62(8). Gerontological Society of America: 1196-1206.
- O'Boyle C, Atack J and Monahan K (2017) *Generation Z Enters the Workforce: Generational and Technological Challenges in Entry-Level Jobs*.
- Olckers C and Booyesen C (2021) Generational differences in psychological ownership. *SA Journal of Industrial Psychology* 47.
- Pilcher J (1994) Mannheim's sociology of generations: An undervalued legacy. *The British Journal of Sociology* 45(3): 481-495.
- Reed C and Thomas R (2021) The generation game: Governing through bio-politics. *Management Learning* 52(1). SAGE Publications Ltd: 47-64.
- Saputra AP (2023a) Generasi kolonial vs generasi millennial. *Kompasiana*, 9 January. Jakarta.
- Saputra AP (2023b) Generasi kolonial vs generasi millennial. *Kompasiana*, 9 January. Jakarta.
- Schröder M (2023) Work motivation is not generational but depends on age and period. *Journal of Business and Psychology*. Epub ahead of print 6 November 2023. DOI: 10.1007/s10869-023-09921-8.
- Sebastian Y (2022) *Generasi Langgas Millennials Indonesia*. 1st ed. Jakarta: Gagas Media. Available at: [https://digilib.poltekcwe.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=3316&keywords=](https://digilib.poltekcwe.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3316&keywords=).
- Srinivasan V (2012) Multi generations in the workforce: Building collaboration. *IIMB Management Review* 24(1): 48-66.
- Worldman E (2021) How to manage a multi-generational team. *Harvard Business Review*, 31 August.

# BAB 14

## MSDM DALAM PERSPEKTIF KESEIMBANGAN KERJA - HIDUP

Neneng Maria Kiptyah, M.Pd.

### A. Pendahuluan

Kebijakan dan arah pengembangan sumber daya manusia (SDM) selalu melekat pada mekanisme kegiatan organisasi, baik itu pemerintahan maupun swasta. Ini berkaitan dengan tujuan organisasi dan visinya. SDM memiliki peran yang signifikan dan strategis dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, tidak berlebihan untuk mengatakan bahwa fungsi dan tugas utama dapat dilaksanakan atau tidak tergantung pada siapa yang memimpin dan mengatur organisasi (*The man behind the gun*). Di lapangan, ada kendala karena manajemen SDM belum digunakan secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Kondisi birokrasi yang tidak objektif termasuk penyebaran SDM yang tidak sesuai dengan kebutuhan, etos kerja yang buruk, dan kesejahteraan yang rendah.

Banyak sekali faktor yang memengaruhi penyelenggaraan kinerja organisasi salah satunya termasuk profesionalisme pegawai; namun, untuk mendapatkan pegawai yang profesional diperlukan kualitas SDM yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Hal ini sangat penting karena pelayanan publik merupakan pelayanan yang berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat luas dan berdampak besar pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael (2001) *Handbook of Human Resources Management Practice*. London: Kogan Page Ltd.
- Ezzedeen, S. R., & Swiercz, P. M. (2002). *Rethinking work-life balance: Development and validation of the cognitive intrusion of work scale (CIWS) – A dissertation research proposal*. Proceedings of the 2002 Eastern Academy of Management Meeting.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family – Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Heathfield, Susan M. <https://www.thebalancemoney.com/what-is-human-resource-management-1918143> - February 28 2021
- Loehr, Jim dan Tony Schwartz (2003) *“The Power of Full Engagement Managing Energy, Not Time, is the Key to Performance, Health, and Happiness”* Sydney: Allen & Unwin
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Simamora, Henry (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN
- Society for Human Resource Management* [www.shrm.org/surveys](http://www.shrm.org/surveys) – akhir Juni 2003
- The Word Spy* (2002) Retrieved January 30, 2003, from <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
- The Word Spy* (2002) *Work-life balance*. Retrieved January 30, 2003, from <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.as>

# BAB 15

## MSDM PERSPEKTIF KEBERLANJUTAN BISNIS

Lindiawatie, M.Si.

### A. Pendahuluan

Keberlanjutan dalam praktek bisnis tergantung dari faktor manusia sebagai sumber daya yang menjalankannya. Kegiatan bisnis tidak akan berjalan dengan semestinya apabila tidak didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas kelimuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi bisnis. Oleh sebab itu perhatian terhadap sumber daya manusia dalam organisasi bisnis perlu menjadi fokus utama bagi pihak manajemen dan *shareholder* yang berkepentingan terhadap keberlanjutan bisnis. Untuk menjaga keberlanjutan bisnis di masa yang akan datang diperlukan manajemen sumber daya manusia yang tepat dalam mengatur para karyawan agar keberadaan mereka mampu berkontribusi optimal terhadap organisasi bisnis.

Menurut Robbins dan Coulter (2009), karyawan adalah asset yang paling penting. Mereka terbukti mampu memberikan dampak besar terhadap kinerja bisnis. Hasil dari beberapa studi membuktikan bahwa perbaikan dalam praktek manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan nilai pasar organisasi bisnis menjadi 30%. Praktek tersebut dikenal dengan istilah **praktek kerja berkinerja tinggi**.

Karyawan berkinerja tinggi adalah seseorang yang secara konsisten melampaui ekspektasi, menunjukkan keterampilan luar biasa dan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan timnya dan organisasi secara keseluruhan. Kunci

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., 2015. Green Human Resource Management: Policies and Practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), pp. 1-13.
- Crowther, D. & Aras, G., 2008. *Corporate Social Responsibility*, s.l.: bookbon.com.
- De Roeck, K., El Akremi, A. & Swaen, 2016. Consistency Matters! How and When Does Corporate Social Responsibility Affect Employee's Organizational Identification?. *Journal of Management Studies*, 53(7), p. 1141-1168.
- European, C., 2002. *Green Book: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, s.l.: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm).
- Fernández, A. L. & Martínez, J., 2019. Green Human Resource Management. *Responsible Consumption and Production, Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*, Issue Springer Nature Switzerland AG.
- Jamali, D. R., El Dirani, A. M. & Harwood, A., 2015. Exploring Human Resource Management Roles in Corporate Social Responsibility: the CSR-HRM Co-Creation Model. *Business Ethics: A European Review*, 24(2), pp. 125-133.
- Robbins, S. & Coulter, M., 2009. *Manajemen*. 8 Jilid 1 ed. Jakarta: PT Indeks.
- Samola, W. N. & Tumewu, F. J., 2022. The Impact of Green Human Resource Management on Employee Performance. *Jurnal EMBA, April*, 10(2), pp. 429-439.
- Story, J. S. & Castanheira, F., 2019. Corporate Social Responsibility and Employee Performance: Mediation Role of Job Satisfaction and Affective Commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), pp. 1361-1370.



- Syed Noh, S. N., 2021. CSR and Employee Performance: A Systematic Literature Review Approach. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 11(9), pp. 864-872.
- Wenming, W., Chenpei, Z. & Samikon,.. A., 2021. The Impact of Corporate Social Responsibility And Hrm Practices On Employee Performance. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(4), pp. 380-388.
- Zhykharieva, V. et al., 2021. *The Role of Human Resource Management in the Concept of Sustainable Enterprise Development*. Ukraine, Web of Conferences International Conference on Sustainable, Circular Management and Environmental Engineering (ISCMEE 2021), ISCMEE 2.
- Zurnali, C. & Sujanto, A., 2020. Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *JURNAL INFOKAM*, XVI (2), pp. 116-127.

## TENTANG PENULIS



**Nur Rahmi, S.E., S.Pd.I., M.M.**, lahir di Jeneponto pada 28 Desember 1977. Tercatat sebagai Alumni program Sarjana di STIEM Bongaya Makassar pada tahun 2008 dan Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana dikampus yang sama pada tahun 2015. Anak ketujuh dari pasangan Abdul Rahim Samad dan Bombang Dg Kebo ini sempat menjadi tenaga guru di SMA Al-Bahra Jeneponto selama kurang lebih 7 tahun sebelum akhirnya menjadi tenaga dosen tetap di Universitas Ichsan Gorontalo pada tahun 2017 sampai sekarang. Selama berkarir sebagai dosen, wanita yang akrab disapa Daeng Caya ini pernah memenangkan hibah penelitian dari Kemristekdikti sebanyak 2 kali berturut-turut untuk kategori Penelitian Dosen Pemula yakni pada tahun 2019 dan tahun 2020. Saat ini, Penulis masih berkarir sebagai dosen dengan jabatan fungsional terakhir adalah Lektor.



**Dr. drh. Gede Nyoman Wiratanaya, M.Agb., M.Th.**, adalah seorang penulis dan pendidik yang lahir di Singaraja, Bali, pada tanggal 15 Januari 1961. Perjalanan pendidikannya dimulai dari tingkat Sarjana (S1) hingga Program Doktorat yang diselesaikan di Universitas Udayana, yang menjadi landasan kokoh dalam memahami dan mengembangkan bidangnya. Ia juga menyelesaikan studi Magister Agribisnis (M.Agb.) dan Magister Teologi (M.Th.) di Sekolah Tinggi Teologi Anugrah-Indonesia, menunjukkan komitmennya terhadap pengembangan ilmu dan pemahaman spiritual. Setelah menyelesaikan masa tugasnya sebagai abdi negara (ASN) di Kantor Pemerintahan Kota Denpasar, Dr. Yayah Wiratanaya panggilanannya,

yang juga adalah Seorang Musisi Senior di Bali ini, beralih ke dunia akademis. Saat ini, beliau menekuni peran sebagai Dosen pada Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis, Pariwisata, Pendidikan, dan Humaniora di Universitas Dhyana Pura. Dedikasinya terhadap pendidikan dan penelitian mencerminkan keinginannya untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan generasi muda, membimbing mereka dalam mencapai potensi penuh mereka di bidang manajemen. Dengan kombinasi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang luas, Dr. Gede Nyoman Wiratanaya tidak hanya menjadi penulis produktif tetapi juga memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian di bidang manajemen. Melalui peranannya sebagai Dosen, ia terus menginspirasi dan membimbing mahasiswa untuk mengembangkan wawasan mereka dan menjadi pemimpin yang berkualitas di dunia bisnis dan manajemen.



**Adi Nugroho, S.T., M.M., CPHRM. CETP.,** lahir di Semarang Jawa Tengah, pada 23 Desember 1985. Ia tercatat sebagai Profesional. Pria yang kerap disapa Adi bukanlah orang baru di dunia SDM. Ia kerap tampil dalam dunia praktisi SDM dan Bisnis. Adi telah berhasil meraih beberapa penghargaan serta telah tersertifikasi dalam berbagai cabang ilmu. Penulis memotivasi

pembaca dengan buku ini dapat mempermudah pemahaman serta memberi manfaat yang lebih luas bagi pembaca serta memberikan dukungan dalam mensukseskan tercapainya poin SGDS sebagai tujuan berkelanjutan pemerintah



**Ni Luh Putu Sariani, S.E., M.M., CPHCM**, lahir di Kuta, 28 Maret 1991. Menyelesaikan pendidikan strata 1 di Universitas Pendidikan Nasional pada program studi manajemen. Kemudian melanjutkan program magister manajemen pada Universitas yang sama. Saat ini mengabdikan diri sebagai dosen tetap di almamater. Tahun 2020 lalu, menyelesaikan Pendidikan profesi di bidang sumber daya manusia: Certified Professional Human Capital Management (CPHCM).



**Aditya Leonardo Pratama, S.STP.**, lahir di Soppeng, pada 12 Agustus 1995. Ia tercatat sebagai lulusan Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Pria yang kerap dipanggil Leo ini adalah anak dari pasangan Simin Heru Sarjoko (ayah) dan Eni Latriani (ibu). **Aditya Leonardo Pratama** saat ini sedang melaksanakan kuliah di Pascasarjana Universitas Sangga Buana YPKP Bandung Tahun 2022 dan besar harapan kedepannya akan tetap bisa membuat karya yang bermanfaat dan bernilai ibadah. Bhineka Nara Eka Bhakti.



**Sri Porwani, S.E., M.Si.**, lahir di desa Lubuk Nipis, 4 November 1978. Menempuh pendidikan SDN 6 (1985-1991), SMPN 1(1991-1994) dan SMKN1 (1994-1997), di Muara Enim. Kemudian merantau ke Palembang untuk melanjutkan Studi Diploma III FE Universitas Sriwijaya jurusan Kesekretariatan (1997-2000), S1 Extension FE Universitas Sriwijaya Jurusan

Manajemen (2000-2003), S2 Ilmu Ekonomi BKU Manajemen SDM Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya (2007-2009) dan saat ini menempuh S3 Ilmu Manajemen FE Universitas Sriwijaya (2021-sekarang). Selain itu juga sebagai Dosen Tetap di Politeknik Darussalam (2003-2023) dan Dosen Tetap di Politeknik Prastiya Mandiri (2023-sekarang). Beberapa hasil karya penulis berupa buku referensi dan bahan/buku ajar: Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis (2012) ISBN: 978-602-18937-0-8, Manajemen SDM (2013) ISBN: 978-602-7830-34-9, Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis Edisi Revisi (2013) ISBN: 978-602-7830-41-7, Manajemen Kearsipan (2014) ISBN: 978-602-7830-57-8, Statistik (2015) ISBN: 978-602-7830-61-5, dan Metodologi Penelitian (2015) ISBN: 978-602-7830-62-2, Manajemen Sumber Daya Manusia Global (2023) ISBN: 978-602-289-753-8. Aktif juga mengikuti organisasi yaitu Forum Manajemen Indonesia Korwil Sumatera Selatan periode 2016-2019, periode 2019-2023 dan periode 2023-2025, Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) periode 2019-2022 dan periode 2022-2025, APTISI Wilayah II-A Sumatera Selatan dan Bangka Belitung periode 2022-2026, Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia (IAEI) *DPW Sumatera Selatan Periode 2017-2022*.



**Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M.**, tercatat sebagai alumni SMA Negeri 1 Slawi (jurusan Fisika), alumni Universitas Pertiwi (Jurusan S-1 Manajemen), alumni Universitas Terbuka (Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, S-1 Administrasi Niaga), lulusan Universitas Muhammadiyah Jakarta (S-2 Magister Manajemen), saat ini sedang menempuh Program studi S-3

*Doctorate in Business Administration (DBA)*, program beasiswa di *Philippine Women's University (PWU)* Manila Philipina, pernah menjabat sebagai kepala Unit Sertifikasi Tenaga kerja (USTK) di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Provinsi DKI Jakarta. Sebagai dosen tetap di Universitas Pertiwi, dan mengajar di berbagai perguruan tinggi wilayah Jabodetabek. Menyukai

*travelling, kulineran, moviegoers, olah raga, olah vokal & teknologi berbasis blockchain.*



**Erfan Rachmadi, S.E.**, merupakan lulusan S1 program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Pada tahun 2024, penulis melanjutkan studi S2 pada program studi Master of Science in Management Universitas Gadjah Mada.

Penulis memiliki ketertarikan bidang manajemen, keuangan, sosial, dan bidang pendidikan. Selama berkuliah, penulis mengikuti beberapa organisasi seperti DPM Fakultas Ekonomi sebagai Ketua Umum dan Ukhuwah Fakultas Ekonomi sebagai anggota MMC, serta organisasi yang bergerak di bidang sosial yaitu LPP-Pekka Palembang sebagai Ketua Bidang Sosial. Selain itu, Penulis juga banyak mengikuti kegiatan lainnya baik di tingkat kampus, nasional, bahkan Internasional. seperti konferensi, volunteer, perlombaan, bahkan pelatihan. Selama mengenyam pendidikan sampai sekarang, penulis masih selalu berharap agar suatu saat nanti dapat selalu memberikan kontribusi yang besar untuk bangsa dan negara. Fokus penulis juga masih tidak teralihkan dari tujuan untuk menjadi pilar pembangunan negeri dan dapat berguna untuk manusia banyak. Dalam Islam pun telah diriwayatkan sebuah hadist yang berbunyi “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)”. Hadist ini menjadi patokan penulis untuk menjadi insan yang berguna dan bermanfaat di kemudian hari terutama untuk masyarakat Indonesia.



**Ari Wibowo, S.E., M.Sc.**, merupakan pegawai Biro Perencanaan dan Keuangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, lulusan dari program Master of Science in Economics, the University of Illinois Urbana-Champaign (UIUC), Amerika Serikat, melalui beasiswa FETA Kementerian Keuangan. Ia lulus pada Desember 2022 dengan gelar Master of Science in Economics dari Department of

Economics UIUC. Ia merupakan lulusan program beasiswa STAR-BPKP Fakultas Ekonomi Universitas Andalas tahun 2017 dengan gelar Sarjana Ekonomi. Sebelumnya, ia adalah lulusan DIII Akuntansi STAN tahun 2012. Minat studinya terutama dalam bidang ilmu ekonomi, kebijakan publik, administrasi publik, dan akuntansi. Ia dapat dihubungi melalui email [ari\\_wibowo@kemenkeu.go.id](mailto:ari_wibowo@kemenkeu.go.id).



**Teguh Prasetyo, S.E., M.Si.**, lahir di Malang, pada 4 Maret 1968. Lulus pendidikan Sarjana di Jurusan Manajemen-FE, Universitas Brawijaya, Malang. Dan menyelesaikan pendidikan pascasarjana di Program Magister Sains Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Saat ini **Teguh Prasetyo** berkarir sebagai dosen **Program Studi**

**Manajemen, Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya**, Tangerang Selatan serta telah tersertifikasi sebagai dosen profesional. Minat penelitian dan penulisan ilmiah di bidang MSDM, Perilaku Konsumen, Kewirausahaan. Memegang berbagai sertifikat kompetensi di bidang MSDM dan Kewirausahaan serta UMKM, ia juga menjadi Asesor BNSP dalam skema Manajemen Hubungan Pelanggan.



**Mohamad Mustari, S.IP., M.M., M.A., Ph.D.**, lahir di Sukabumi, 11 April 1964 dari pasangan Sambas Samsudin (Alm) dengan Ny.Artasih (Almh) menyelesaikan pendidikan (SDN I Gunung Leutik, tahun 1979 dan SMPN 1 tahun 1982) serta (SMA KP 1 Jurusan IPA tahun 1985) semuanya di Ciparay, Kabupaten Bandung Jawa Barat. Pendidikan Tinggi Sarjana Administrasi Negara (UT Jakarta 1997), Magister

Manajemen (S2) Jurusan Sumber Daya Manusia (STIE IPWI Jakarta 2000), dan meneruskan pendidikan (S2) Master of Art (MA) (University of Huddersfield UK Inggris tahun 2003) dan melanjutkan program doktor (S3) di University of Malaya, Malaysia Jurusan Perancangan Pendidikan tahun 2010. Pendidikan Kedinasan, serta pendidikan dan pelatihan keahlian lainnya. **Karya tulis:** Pada Jurnal Nasional/Internasional mulai tahun 2008 Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogi di Masa Pandemi Covid-19 Jurnal: Obsesi.or.id 2022, *Formance of the Head Teacher in SMAN 4 Kota Bima* Jurnal: *In Budafest Int.Reasearch and Critics Institute Jounal* 2022, Kontribusi Budaya Organisasi Islam Dalam Upaya Peningkatan Kinerja 2022. **Karya tulis/editor buku:** Peranan Pesantren dalam Pembangunan Masyarakat Desa (Penulis Multi Pres, Yogyakarta, 2010), Rahasia Sukses Kepala Sekolah (Editor, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2010), Beasiswa Luar Negeri (Penulis), (Multi Pres, Yogyakarta, 2011), Nilai Karakter (Penulis, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2011), Kunci Sukses Mencapai Gelar Master dan Doktor (Penulis, Jakarta 2011), Keefektifan Organisasi Lembaga Pendidikan (Editor, PT.Masagi Mandiri Perkasa 2012), Pengantar Metode Penelitian (Penulis, Laksbang PRESSindo, Yogyakarta 2012), Manajemen Pendidikan, (Penulis, Bandung 2013), Nilai Karakter, (Rajawali Pers 2019), Pendidikan Karakter untuk Siswa Abad XXI LeKKas 2020), Manajemen Pendidikan di Era Merdeka Belajar 2022. Book chapter 2023. Manajemen Sumber Daya Guru 2024. **Riwayat pekerjaan** menjadi CPNS tahun 1986 pada Direktorat Jenderal Manajemen



Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan diberi tanggungjawab sebagai Tim Teknis Proyek Kecakapan Hidup (*Life Skill*) tahun 2003, sebagai Nasional Trainer program *Australia Indonesia Basic Education Program (AIBEP)* tahun 2007 - 2010 sebagai narasumber di berbagai lembaga pendidikan, Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Nusa Tenggara Barat 2019 sd 2021 dan 2022 beralih menjadi dosen Universitas Mataram sampai sekarang. **Kunjungan ke luar negeri** Inggris 2002 dalam rangka Beasiswa Luar Negeri, Brazil 2006 Observer IJSO dan Malaysia Beasiswa Luar Negeri, Study Banding ke Australia 2010, Korea Selatan APEC, 2011, China, Bostwana Afrika 2018 JSE Development serta kunjungan ke luar negeri lainnya. **Pengalaman organisasi** Pengurus Kemahasiswaan UT Jakarta sebagai Ketua Pelajar Indonesia di Huddersfield Inggris, Pembina PKBM, pendiri Yayasan Pendidikan Ibnu Sina 1995 sampai sekarang. Pembina dibeberapa Pesantren, Pendiri Ibnu Sina Reseach Institute (ISRI) 2019, Pembina HIPPER 4.0 NTB 2020. **Penghargaan:** Lencana Satya Karya Satya XX Tahun 2006 dan XXX dari Presiden RI Tahun 2018. Penulis bisa dihubungi melalui email: mustari@unram.ac.id



**Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si.**, lahir di Tulumbaho, pada 8 Oktober 1978 adalah Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Nias dengan bidang keahlian Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2022 beliau dipercaya memimpin Universitas Nias sebagai Rektor. Sejak 2022 hingga buku ini diterbitkan, beliau sedang menempuh pendidikan Program Doktor (S3) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Pada tahun 2018, beliau memperoleh gelar Magister (M.Si) dari Institut Pemerintahan Dalam Negeri dalam bidang Manajemen Pemerintahan. Eliyunus Waruwu telah mempublikasikan sejumlah artikel ilmiah dalam jurnal-jurnal Nasional dan Internasional di bidangnya dan secara

aktif berpartisipasi dalam konferensi ilmiah nasional dan internasional. Memiliki minat penelitian di bidang Ilmu Pemerintahan dan MSDM, beberapa di antaranya *Investigating halal food Supply chain management, halal certification and traceability on SMEs performance, Application of the Presidential Threshold Concept in the Presidential and Vice-Presidential Election System and its Impact on the Indonesian Constitutional System, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Strategic Leadership in Times of Crisis: A Comparative Study of Successful Organizational Responses, Integrasi TIK dan Pengembangan Kompetensi Digital Guru Prajabatan di Perguruan Tinggi, Implications and strategies of poor leadership in organizational and community dynamics, dll.*



**Gita W.L. Soerjoatmodjo, S.Psi., M.A., M.Psi. Psikolog.,** menyelesaikan S1 di Fakultas Psikologi (FPsi) Universitas Indonesia (UI), kemudian S2 Understanding & Securing Human Rights di University of London lalu S2 Profesi Psikologi Pendidikan di FPsi UI dan kini tengah studi S3 di FPsi UI. Di Universitas Pembangunan Jaya (UPJ), Gita menjadi dosen, lalu Kepala Unit Liberal Arts,

Sustainable Eco Development & Entrepreneurship, kemudian Kaprodi Psikologi dan kini menjadi Kepala Lembaga Penjaminan Mutu.



**Neneng Maria Kiptyah, M.Pd.,** lahir di Jakarta, pada 14 Agustus 1977. Lulusan Universitas Negeri Jakarta yang kerap disapa Neneng ini adalah anak dari pasangan Danial Abdullah (ayah) dan Suhana (ibu). **Neneng Maria Kiptyah** bukanlah orang baru di dunia pendidikan dan pelatihan. Mahasiswa Strata 3 Pendidikan Berbasis Al Quran pada

Universitas PTIQ ini kerap mengisi kuliah, pelatihan, workshop, dan menyusun jurnal atau artikel, baik di Kementerian Agama maupun eksternal. Pada 2013, Neneng berhasil mendapat kesempatan berharga untuk mengikuti *shortcourse* pada *National University of Educational Planning and Administration (NUEPA)* New Delhi India, dan pada 2022 mengikuti Konferensi Ilmiah Internasional pada Istanbul Hayrat Foundation, Turki.



**Lindiawatie, S.Pi., M.Si.**, lahir di Tanjung Pandan, Belitung, Provinsi Bangka Belitung, pada tanggal 13 Mei 1975. Ia tercatat sebagai lulusan Sarjana Institut Pertanian Bogor bidang Perikanan dan Ilmu Kelautan dan Magister Sains Universitas Indonesia bidang Kajian Timur Tengah dan Islam kekhususan Ekonomi Keuangan Syariah. Aktif menjadi pengajar di Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial (FIPPS), Program Studi Pendidikan Ekonomi sejak 3 Maret 2012 sampai sekarang dengan bidang pengajaran ilmu Manajemen Umum, Ekonomi Pembangunan, Ekonomi Syariah dan Etika Hukum dan Bisnis. Selain mengajar aktivitas yang lain adalah menulis artikel di berbagai jurnal ilmiah.

## SURAT PENCATATAN CIPTAAN

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

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202428405, 30 Maret 2024

**Pencipta**  
Nama : **Nur Rahmi, S.E., S.Pd.L., M.M., Dr. drh. Gede Nyoman Wiratanaya, M.Agb., M.Th. dkk**

Alamat : Dusun IV Tilemba Kel/Desa. Mohungo, Kec Tilamuta Boalemo Prop Gorontalo, Tilamuta, Boalemo, Gorontalo, -

Kewarganegaraan : Indonesia

**Pemegang Hak Cipta**  
Nama : **Nur Rahmi, S.E., S.Pd.L., M.M., Dr. drh. Gede Nyoman Wiratanaya, M.Agb., M.Th. dkk**

Alamat : Dusun IV Tilemba Kel/Desa. Mohungo, Kec Tilamuta Boalemo Prop Gorontalo, Tilamuta, Boalemo, Gorontalo, -

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Manajemen SDM**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 16 Maret 2024, di Purbalingga

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

Nomor pencatatan : 000603761

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.