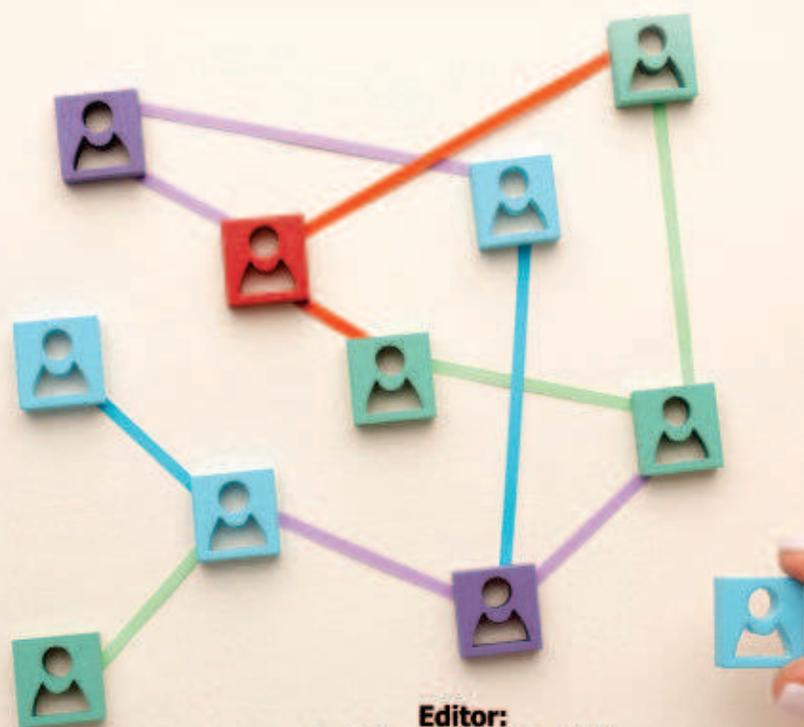


Febrianty | Hengky Kosasih | Kevin Indajang
Dipa Teruna Awaludin | Marto Silalahi | Hastin Umi Anisah
Elyta Efrida Tambunan | Rosharita | Marisi Butarbutar
Ely Romy | Edy Dharma | Reina A. Hadikusumo
Carolina Novi Mustikarini | Riyan Sisilwan Putra
Tika Nirmala Sari | Santi Rizki



P E R E N C A N A A N

Sumber Daya Manusia



Editor:

Dr. Islamuddin, S.E., M.M
Acai Sudirman, S.E., M.M



PERENCANAAN

Sumber Daya Manusia

Buku "Perencanaan Sumber Daya Manusia" adalah panduan yang komprehensif untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Buku ini membawa pembaca melalui serangkaian konsep dan praktik terkini dalam perencanaan SDM, mulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja hingga implementasi program-program pengembangan karyawan. Dengan pendekatan yang berbasis riset dan pengalaman praktis, pembaca akan diberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana perencanaan SDM dapat menjadi pendorong utama kesuksesan organisasi di era modern. Melalui penjelasan yang jelas dan contoh-contoh kasus yang relevan, buku ini menguraikan proses perencanaan SDM secara sistematis, termasuk identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengukuran kinerja, dan peramalan tren pasar kerja. Pembaca akan dipandu dalam menyusun strategi rekrutmen yang efektif, pengembangan karyawan, serta retensi dan pensiun tenaga kerja, sehingga organisasi dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka.

Selain membahas aspek praktis dari perencanaan SDM, buku ini juga menyoroti isu-isu penting seperti keadilan dan keberagaman, keseimbangan kehidupan kerja, dan etika dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, pembaca akan memperoleh pemahaman yang holistik tentang bagaimana perencanaan SDM tidak hanya berkaitan dengan produktivitas dan profitabilitas, tetapi juga dengan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh anggota organisasi. Ditujukan untuk para praktisi SDM, pemimpin organisasi, dan mahasiswa yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, Buku "Perencanaan Sumber Daya Manusia" menjadi sumber pengetahuan yang tak ternilai dalam merancang dan melaksanakan strategi SDM yang sukses. Dengan fokus pada pendekatan yang berbasis bukti dan berorientasi pada hasil, buku ini akan menjadi panduan yang berharga bagi siapa pun yang ingin memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi mereka.



☎ 0856 5343 1992
✉ eurekamediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



EC00202438793



PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Febrianty, S.E., M.Si
Dr. Hengky Kosasih, BA (Hons), M.M
Kevin Indajang, S.E., M.M
Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA.
Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si
Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M
Ellyta Elfrida Tambunan, S.Par., M.Sc
Rosharita, S.E., M.Si
Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M
Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTCSOL
Edy Dharma., S.H., M.H., M.Si
Dr. Reina A. Hadikusumo, S.E., M.M., M.Kom
Dr. Carolina Novi Mustikarini, S.E., M.Sc., CHRP, CLMA, CPSP
Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM., CPLM., CHRMP
Tika Nirmala Sari, S.E., M.M
Santi Rizki, S.E., M.M., CPHRM., CHRBP



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

- Penulis** : Dr. Febrianty, S.E., M.Si
Dr. Hengky Kosasih, BA (Hons), M.M
Kevin Indajang, S.E., M.M
Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M.,
M.Ak., CA.
Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si
Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M
Ellyta Elfrida Tambunan, S.Par., M.Sc
Rosharita, S.E., M.Si
Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M
Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTC SOL
Edy Dharma., S.H., M.H., M.Si
Dr. Reina A. Hadikusumo, S.E., M.M., M.Kom
Dr. Carolina Novi Mustikarini, S.E., M.Sc., CHRP,
CLMA, CPSP
Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM., CPLM., CHRMP
Tika Nirmala Sari, S.E., M.M
Santi Rizki, S.E., M.M., CPHRM., CHRBP
- Editor** : Dr. Islamuddin, S.E., M.M
Acai Sudirman, S.E., M.M
- Desain Sampul** : Eri Setiawan
- Tata Letak** : Herlina Sukma
- ISBN** : 978-623-120-682-4
- No. HKI** : EC00202438793
- Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MEI 2024**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekamediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

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

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ini dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Buku ini menghadirkan sebuah pandangan holistik dan terperinci mengenai perencanaan sumber daya manusia dalam konteks yang berkembang pesat dari era digital saat ini. Di tengah transisi menuju Society 5.0 yang menuntut transformasi besar-besaran, pengelolaan SDM menjadi krusial, terutama di ranah pendidikan. Saya percaya bahwa memahami esensi perencanaan sumber daya manusia tidak hanya penting bagi pengelola bisnis, tetapi juga bagi mereka yang berada di garis depan pembelajaran, seperti para pendidik. Buku ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam mengenai konsep, metode, dan praktik terbaik dalam merencanakan, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Dengan penekanan pada aspek kepemimpinan transformasional, efikasi diri kreatif, kepribadian proaktif, dan dukungan organisasi, buku ini diharapkan mampu menjadi panduan yang berharga bagi siapa pun yang tertarik untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam konteks yang dinamis ini.

Sistematika buku Perencanaan Sumber Daya Manusia ini mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan contoh penerapan. Buku ini terdiri atas 16 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: Bab 1 Konsep dan Ruang Lingkup SDM, Bab 2 Pentingnya MSDM Dalam Organisasi, Bab 3 Peran dan Tren Terkini MSDM dan Manajemen Strategik, Bab 4 Proses Peramalan Sumber Daya Manusia, Bab 5 Memastikan Pasokan Sumber Daya Manusia, Bab 6 Motivasi Kerja dan Etos Kerja, Bab 7 Manajemen Talenta, Bab 8 Perencanaan dan Perekrutan SDM, Bab 9 Proses dan Prosedur Seleksi, Bab 10 Pelatihan dan Pengembangan SDM, Bab 11 Menentukan Pengurangan Staffing dalam Konteks Strategis, Bab 12 Peran SDM dalam Sustainability, Bab 13 Work-Life Balance dan Work Engagement, Bab 14 Strategi Pengembangan Karir, Bab 15 Audit Sumber Daya Manusia, dan Bab 16 MSDM Internasional

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis, dengan tujuan memudahkan dosen dalam menyampaikan materi secara berkesinambungan guna menciptakan proses belajar-mengajar yang efektif dan efisien. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan buku ini hingga dapat selesai dengan baik. Penulis berharap buku ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan dapat memberi kontribusi yang positif demi kemajuan nusa dan bangsa Indonesia yang tercinta.

Pematangsiantar, 06 April 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1 KONSEP DAN RUANG LINGKUP SDM	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Konsep Sumber Daya Manusia	2
C. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia	6
D. Investasi dan Pengembangan.....	9
E. Pengelolaan Kinerja Konsep dan Ruang Lingkup MSDM	10
F. Motivasi dan Kepuasan Kerja	12
G. Kesimpulan	14
DAFTAR PUSTAKA.....	16
TENTANG PENULIS	18
BAB 2 PENTINGNYA MSDM DALAM ORGANISASI	19
A. Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia.....	19
B. Komponen MSDM.....	22
C. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	23
D. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
E. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi	31
DAFTAR PUSTAKA.....	35
TENTANG PENULIS	37
BAB 3 PERAN DAN TREN TERKINI MSDM DAN MANAJEMEN STRATEGIK	38
A. Pendahuluan.....	38
B. Karakteristik Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0.....	40
C. Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0....	42
D. Peluang Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0	43
E. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Organisasi	45
F. Konsep Manajemen Strategi pada SDM.....	46
G. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	48

	DAFTAR PUSTAKA	51
	TENTANG PENULIS.....	53
BAB 4	PROSES PERAMALAN SUMBER DAYA MANUSIA..	54
	A. Pendahuluan	54
	B. Proses Peramalan	56
	C. Inventarisasi Persediaan Keterampilan Masa Datang	61
	D. Proyeksi Persediaan Keterampilan Masa Datang.....	67
	E. Peramalan Permintaan Staf	69
	DAFTAR PUSTAKA	72
	TENTANG PENULIS.....	74
BAB 5	MEMASTIKAN PASOKAN SUMBER DAYA	
	MANUSIA.....	75
	A. Pendahuluan	75
	B. Peran Penting SDM dalam Sebuah Organisasi	77
	C. Membangun Sumber Daya Manusia Yang Kreatif dan Inovatif dalam Bisnis	79
	D. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang Unggul.....	82
	E. Konsep Pasokan Sumber Daya Manusia	84
	DAFTAR PUSTAKA	87
	TENTANG PENULIS.....	89
BAB 6	MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA.....	90
	A. Pendahuluan	90
	B. Pengertian Motivasi Kerja.....	91
	C. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow	94
	D. Teori Motivasi X dan Y	95
	E. Teori Dua Faktor.....	96
	F. Teori Kebutuhan Mcllelland.....	98
	G. Pengertian Etos Kerja	99
	H. Teori Etos Kerja.....	101
	I. Pentingnya Motivasi dalam Meningkatkan Etos Kerja.....	102
	J. Kesimpulan.....	104
	DAFTAR PUSTAKA	105
	TENTANG PENULIS.....	107

BAB 7	MANAJEMEN TALENTA	109
	A. Pendahuluan.....	109
	B. Pengertian Manajemen Talenta.....	109
	C. Pendahuluan Model Talent Management	111
	D. Dimensi Talent Management	113
	E. Model Talent Management.....	113
	F. Mengimplementasikan Manajemen Talenta dengan Baik.....	114
	G. Manajemen Talenta Pilar Penting Peningkatan Kualitas SDM.....	119
	H. Faktor Kesuksesan Manajemen Talenta	119
	I. Strategi Manajemen Talenta.....	120
	J. Manfaat Manajemen Talenta Bagi Organisasi.....	121
	K. Langkah-Langkah Membuat Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	122
	DAFTAR PUSTAKA.....	126
	TENTANG PENULIS	128
BAB 8	PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN SDM.....	129
	A. Pendahuluan.....	129
	B. Konsep Perencanaan dan Perekrutan SDM.....	131
	C. Perencanaan SDM 4.0.....	132
	D. Sumber dan Metode Perekrutan SDM.....	134
	E. Prinsip Perekrutan SDM.....	137
	F. Proses Perekrutan SDM	138
	DAFTAR PUSTAKA.....	140
	TENTANG PENULIS	142
BAB 9	PROSES DAN PROSEDUR SELEKSI.....	143
	A. Pendahuluan.....	143
	B. Faktor yang Mempengaruhi Seleksi.....	144
	C. Tujuan Seleksi	146
	D. Proses dan Prosedur Seleksi.....	146
	E. Kendala Seleksi.....	149
	F. Tes Seleksi.....	151
	DAFTAR PUSTAKA.....	154
	TENTANG PENULIS	155

BAB 10 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM.....	156
A. Pendahuluan	156
B. Dinamika Manajemen SDM Dalam Organisasi	158
C. Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	161
D. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM	163
E. Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan SDM	165
DAFTAR PUSTAKA	168
TENTANG PENULIS.....	170
BAB 11 MENENTUKAN PENGURANGAN STAFFING	
 DALAM KONTEKS STRATEGIS	171
A. Pendahuluan	171
B. Peran Strategis Sumber Daya Manusia di	
Era Digital.....	173
C. Analisis Jabatan SDM.....	176
D. Konsep Dasar Staffing.....	179
E. Pengurangan Staffing dalam Konteks Strategis	180
DAFTAR PUSTAKA	183
TENTANG PENULIS.....	185
BAB 12 PERAN SDM DALAM SUSTAINABILITY	186
A. Pendahuluan	186
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	186
C. Prinsip dan Praktik Manajemen Sumber Daya	
Manusia Berkelanjutan	189
D. Pengembangan Keterampilan dan Kepemimpinan	
Berkelanjutan.....	192
E. Tantangan dan Strategi Implementasi	194
F. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan	195
G. Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan.....	197
H. Tantangan dan Inisiatif Lanjutan	198
I. Kesimpulan.....	202
DAFTAR PUSTAKA	203
TENTANG PENULIS.....	204
BAB 13 WORK-LIFE BALANCE DAN WORK	
 ENGAGEMENT	205
A. Pendahuluan	205
B. Work-Life Balance.....	206
C. Faktor-Faktor Work-Life Balance	207

D. Strategi Mencapai Work-Life Balance	209
E. Work Engagement.....	211
F. Aspek-Aspek Work Engagement.....	212
G. Faktor-Faktor Work Engagement.....	215
H. Keterkaitan Work-Life Balace dan Work Engagement	216
DAFTAR PUSTAKA.....	218
TENTANG PENULIS	220
BAB 14 STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR.....	221
A. Pendahuluan.....	221
B. Promosi dan Pengembangan Karir	223
C. Pengembangan Karir	226
D. Tahapan Pengembangan Karir	228
E. Manfaat pengembangan karir	228
F. Tahap Perjalanan Karir.....	230
G. Langkah-langkah Perencanaan Karir	230
DAFTAR PUSTAKA.....	232
TENTANG PENULIS	233
BAB 15 AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA.....	234
A. Pendahuluan.....	234
B. Konsep Audit Sumber Daya Manusia	236
C. Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja SDM	238
D. Tinjauan Penilaian Kinerja SDM.....	240
E. Perencanaan Penilaian Kinerja SDM	242
F. Fungsi Evaluasi Atau Audit Kinerja SDM	244
DAFTAR PUSTAKA.....	246
TENTANG PENULIS	249
BAB 16 MSDM INTERNASIONAL	250
A. Pendahuluan.....	250
B. Perbedaan SDM Domestik dan SDM Internasional	251
C. Pengelolaan SDM Tingkat Global	253
D. Analisis SDM Global.....	255
E. Evaluasi Kinerja Organisasi Global.....	257
DAFTAR PUSTAKA.....	264
TENTANG PENULIS	265

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Ilustrasi SDM di Perusahaan Sumber : (Handayani, 2020).....	2
Gambar 1. 2 Ruang Lingkup MSDM Sumber : (Budi, 2017)	7
Gambar 3. 1 Industri 5.0, Globalisasi, Training, dan Re-Training terhadap pegawai.....	44
Gambar 3. 2 Tahapan Perencanaan dan Pemrograman Pengembangan SDM.....	49
Gambar 5. 1 Kemampuan Manajer.....	76
Gambar 7. 1 Deskripsi Manajemen talenta	110
Gambar 8. 1 Perencanaan SDM dalam Tujuan Bisnis.....	130
Gambar 11. 1 Konsep Sumber Daya Manusia	177
Gambar 12. 1 Model Konseptual Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan	188
Gambar 14. 1 Individual/Organizational Career Development Relationship	225
Gambar 14. 2 Pengembangan Karir.....	227

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Tiga Batas Peramalan SDM.....	60
--	----

BAB 1

KONSEP DAN RUANG LINGKUP SDM

Dr. Febrianty, S.E., M.Si
Univeristas Malahayati Lampung

A. Pendahuluan

Dalam era dinamis bisnis modern, penting bagi setiap organisasi untuk mengakui peran penting yang dimainkan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mencapai tujuan mereka. MSDM tidak hanya tentang pengelolaan aspek teknis dari tenaga kerja suatu organisasi, tetapi juga tentang memahami dan memanfaatkan potensi manusia sebagai aset yang paling berharga. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tentang kemampuan kolektif individu-individu dalam suatu organisasi atau komunitas. Ini mencakup beragam aspek terkait dengan manajemen, pengembangan, dan pemanfaatan potensi manusia. Sumber Daya Manusia adalah dasar untuk memahami nilai individu dalam organisasi atau komunitas. Ini melampaui sekedar keterampilan teknis atau kualifikasi, termasuk elemen seperti kebijakan, budaya, dan praktik organisasi yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan secara keseluruhan (Marayasa et al., 2017).

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengakui bahwa setiap individu dalam suatu organisasi memiliki kebutuhan, harapan, dan potensi yang bisa dikembangkan lebih lanjut. MSDM dipandang tidak hanya sebagai pengeluaran atau aset yang harus dikelola dengan cermat, tetapi juga sebagai investasi strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkup MSDM sangat luas, mencakup aspek-aspek seperti manajemen, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja. Proses ini meliputi perencanaan,

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, K. (2017). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Ruang Lingkupnya*. Ilmumanajemenindustri.Com.
<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-msdm-ruang-lingkup-msdm/>
- Handayani, T. (2020). *Manajemen SDM dan Lembaga. Modul 4*.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketigabel)*. Bumi Aksara.
- James, W., Elston D, T. J., & Al, E. (2020). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology, August*, 15–59.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing* (Issue 39).
- Novia, S. D. (2020). Teori Motivasi. *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep*, 5(3), 117–118.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, LepKhair. *Simdos.Unud.Ac.Id*, 71.
https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/f5f1ad6e24635f6358442a7ad50257de.pdf
- Prabowo, H. (2007). Evolusi konsep (manajemen) sumber daya manusia. *PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*, 21-22 *Agus(August)*, B5–B11.
- Siagian S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia, manajemen sdm*, 1–16.
- Yuniartika, M. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbuyah Qurrota A'yun. J-STAF (Shiddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, 1(2), 387–396.
<https://ejournal.alfarabi.ac.id/index.php/staf%>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia Praktik MSDM untuk Para Manajer. Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.

Yusuf, A. E. (2014). Konsep pengembangan SDM. *Modul Universitas Terbuka*, 1.8.

TENTANG PENULIS



Dr. Febrianty, S.E., M.Si. merupakan Dosen PNS LLDIKTI Wil. II Dpk pada Fakultas Ekonomi Univeristas Malahayati Lampung. Penulis kelahiran Palembang tanggal 13 Februari 1980. Penulis tamatan tahun 2001 dari S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Keuangan Universitas Sriwijaya. Selanjutnya tamatan tahun 2004 dari S2 Pascasarjana Ilmu Ekonomi Universitas

Sriwijaya dan tamatan tahun 2016 dari program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dunia mengajar telah digeluti oleh penulis selama hampir 19 tahun. Penulis telah menghasilkan banyak karya buku dan publikasi dengan fokus perhatian pada Bidang Kewirausahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia, inovasi daerah, Digital Marketing, dan Penerapan Teknologi Informasi di bisnis dan UKM. Penulis juga aktif sebagai narasumber pelatihan dan riset-riset tingkat regional dan nasional.

BAB 2

PENTINGNYA MSDM DALAM ORGANISASI

Dr. Hengky Kosasih, BA (Hons), M.M
Insitut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

A. Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan melalui beberapa definisi tadi, disimpulkan bahwa dibutuhkan sebuah ilmu untuk mengatur sumber daya manusia. Inilah yang akhirnya melahirkan manajemen SDM. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen SDM merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakannya. Dengan tujuan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan di mana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (*organizational rigidity*). Kegiatan bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan sevisi dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymus. 2016. Temukan Pengertian. Online at <https://www.temukanpengertian.com/2016/01/pengertian-metode-on-job-training.html>, diakses 20 Juni 2022.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- D. Ngoc Su, D. Luc Tra, H. M. Thi Huynh, H. H. T. Nguyen, and B. O'Mahony, 2021, Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: lessons from human resource management practices in Vietnam, *Curr. Issues Tour.*, 1-17, doi: 10.1080/13683500.2020.1863930
- Dessler, Gary. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Faustino, Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- George W. Bohlander, Scott Snell. 2011. Managing Human Resources. South-Western Cengage Learning
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi / Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. Jakarta: Bumi Aksara
- Jasmine. 2016. QuBisa. Online at <https://www.qubisa.com/article/fungsi-msdm-dalam-organisasi#showContent>, diakses 20 Juni 2022
- Leon Manua. 2019. Studi Manajemen. Online at [https://www.studimanajemen.com/2019/03/ruang-lingkup-manajemen-sdm.html#:~:text=Ruang%20lingkup%20manajemen%20SDM%20\(MSDM,efektif%20sampai%20pada%20terciptanya%20efisiensi, diakses 20 Juni 2022](https://www.studimanajemen.com/2019/03/ruang-lingkup-manajemen-sdm.html#:~:text=Ruang%20lingkup%20manajemen%20SDM%20(MSDM,efektif%20sampai%20pada%20terciptanya%20efisiensi, diakses 20 Juni 2022)

- M. Farrukh, N. Y. Ansari, A. Raza, F. Meng, and H. Wang, 2021, High performance work practices do much, but H.E.R.O does more: an empirical investigation of employees' innovative behavior from the hospitality industry, *Eur. J. Innov. Manag.*, doi: 10.1108/EJIM11-2020-0448.
- Mangkunegara, 2011, *Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama
- Prasadja , Ricardianto. 2018. *Human Capital Management*. Bogor.
- Sunarsi, D. 2019. Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233>
- Sule, Ernie Tisnawati., Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*, Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Shofia Aula, Syarifa Hanoum, dan Prahardika Prihananto. 2022, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 11(1), doi: 10.12962/j23373520.v11i1.67483.

TENTANG PENULIS



Dr. Hengky Kosasih, BA (Hons), MM, .Penulis lahir di kota Binjai. Lulus S1 dari Universitas Coventry, UK pada tahun 2002 dan S2 dari Sekolah Tinggi Manajemen IMNI pada tahun 2011 serta S3 dari Universitas Pasundan pada tahun 2019 . Aktif sebagai dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Medan. Kegiatan saat ini sebagai dosen, selain mengajar adalah membuat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Fokus di bidang ilmu Manajemen, SDM, Pemasaran, Kewirausahaan dan Perdagangan Internasional. Mempunyai ID Sinta 6766445

BAB 3

PERAN DAN TREN TERKINI MSDM DAN MANAJEMEN STRATEGIK

Kevin Indajang, S.E., M.M

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. Pendahuluan

Peran dan tren terkini dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan manajemen strategik memainkan peran yang krusial dalam mengarahkan organisasi menuju kesuksesan jangka panjang. MSDM telah berevolusi dari sekadar fungsi administratif menjadi mitra strategis yang membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Peran MSDM dalam manajemen strategik adalah memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari strategi organisasi. Ini mencakup pengelolaan talenta, pengembangan karyawan, dan perencanaan kebutuhan SDM sesuai dengan tujuan dan arah strategis perusahaan. Salah satu tren terkini dalam MSDM adalah penggunaan teknologi yang semakin canggih dalam proses pengelolaan SDM. Hal ini termasuk implementasi sistem manajemen informasi SDM (HRIS) yang memungkinkan organisasi untuk mengelola data karyawan, kinerja, dan pengembangan dengan lebih efisien.

Manajemen strategik SDM juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan tenaga kerja masa depan dan bagaimana organisasi dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja, seperti

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2102). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dessler, G. (2018). I am sharing “Gary Dessler - Human resource management-Pearson (2020)” with you. In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University*.
- Halim, F., Efendi, Butarbutar, M., Malau, A. R., & Sudirman, A. (2020). Constituents Driving Interest in Using E-Wallets in Generation Z. *Proceeding on International Conference of Science Management Art Research Technology*, 1(1), 101–116. <https://doi.org/10.31098/ic-smart.v1i1.32>
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Hasan, M., Roslan, A. H., Hendrayani, E., Sudirman, A., Jamil, M., Sitaniapessy, R. H., Basoeky, U., Fauziah, Yasa, N. N. K., & Wardhana, A. (2021). *Kewirausahaan*. Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 21). PT Bumi Aksara.
- Indajang, K., Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership , Organizational Culture , and Teacher Competence. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 402–408.
- Lie, D., Dharmanegara, I. B. A., Ikhsan, A., Hayat, A., & Harahap, L. M. (2019). *Manajemen Strategik* (Jilid 1). Madenatera.
- Raharja, H. Y. (2019). Relevansi Pancasila Era Industry 4.0 dan Society 5.0 di Pendidikan Tinggi Vokasi. *Journal of Digital Education, Communication, and Arts (Deca)*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.30871/DECA.V2I1.1311>
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Ke Tujuh). PT.Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Tiris Sudrartono, Soegoto, A. S., Lumanauw, N., Malihah, L., Sicilya Cahyawati Mokoginta, S., Sudirman, A., Agustini, I. G. A. A., Putra, A. R., & Triwardhani, D. (2022). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Widina Bhakti Persada.

TENTANG PENULIS



Kevin Indajang, S.E., M.M. Lahir di Pematangsiantar, pada tanggal 25 April 1995. Lulus S-1 di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sultan Agung Pematangsiantar pada tahun 2017 dan S-2 di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2019. Saat ini sedang bekerja sebagai Dosen pada program studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sultan Agung serta aktif menulis buku dibidang Manajemen.

Email: kevinindajang25.stiesa@gmail.com

BAB

4

PROSES PERAMALAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA.
Universitas Nasional

A. Pendahuluan

Dalam Peramalan kebutuhan Sumber Daya Manusia , perusahaan perlu memperhatikan perkembangan para karyawannya, apakah saat ini karyawan-karyawan tersebut memiliki *skill* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau belum. Jika sudah memenuhi, Kemudian apakah *skill* tersebut akan tetap dibutuhkan perusahaan dimasa depan, Jawaban atas pertanyaan tersebut yang nantinya akan menuntut perusahaan dalam memprediksi atau meramalkan kebutuhan tenaga kerjanya di masa depan, sekaligus menjadi rujukan bagi perusahaan untuk mengambil langkah cerdas dan adaptif dalam mengantisipasi perubahan kondisi di masa yang akan datang.

Setelah mendapatkan *awareness* akan pentingnya memprediksi kebutuhan Sumber Daya Manusia untuk masa depan, perusahaan tentu harus mengambil langkah serius dalam praktiknya. Sayangnya, metode ramalan yang 'cocok' di perusahaan A, belum tentu bisa cocok saat diterapkan pada perusahaan B. Hal inilah yang membuat peramalan kebutuhan Sumber Daya Manusia cenderung menemukan kesulitan di tengah-tengah praktiknya. Bagaimana tidak, tiap perusahaan mempunyai karakteristik dan kebutuhan yang berbeda sehingga peramalan kebutuhan tenaga kerja juga harus dibuat berbeda-

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson Gordon, 1992, Selection dalam Brian, Towers ed, The Handbook Of Human Resource Management, Oxford, Blackweel Publisher.
- Armstrong Michael, 1998, Performance Management, London, Kogan page limited.
- Bacal Robert, 1999, Performance Management, New York, Mc. Graw. Hill.
- Flippo Edwin B, 1994, Personal Management (6th ed), New York, Mc. Graw Hill, Company.
- Greenhause Jeffrey H, 1987, Career Management, Chicago, The Dryden Press.
- Guest David E, 1987, Human Resource Management And Industrial Relation, Journal Of Management Studies, 24: 5, September.
- Hasibuan Malayu, 1997, MSDM, Gunung Agung, Jakarta.
- <https://konsultanku.co.id/blog/ini-dia-proses-peramalan-forecasting-kebutuhan-sdm-perusahaan>
- Priyono dan Marnis, 2008 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Penerbit Zifatama.
- Priyono, 2010. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Penerbit Zifatama Publisher.
- Randall S Schuller, Susan E. Jackson, 1997, MSDM Abad 21, Erlangga, Jakarta.
- Robbin SP, Colter Marry, 1999, Manajemen, Prenhallindo, Jakarta.
- Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal, 1992, Human Resource Management in Australia, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher.

Siagian Sondang P, 1998, MSDM, Bumi Aksara, Jakarta
Sikula Andrew, 1981, Personal Administration and Human
Resource Management, New York, : A Wiley Trans Edition
By John Willey & Sons, Inc

TENTANG PENULIS



Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., SE. Ak., MM., M.Ak., CA, Memulai karir bekerja di PT Sinkronika sebagai staff perencanaan, 1977-1979, Lanjut bekerja Ke Penerbit Ikhwan sebagai editor, 1979 - 1986. Mengikuti Pendidikan Manajemen Pemasaran di LPPM, Dasar & Prinsip Asuransi, Manajemen Resiko di Jakarta Institut Insurance, Jakarta. Kemudian Bekerja di Kelompok Usaha Kalimans Industri PerKayuan Terpadu 1986 - 2002, Lokasi Jakarta dan Samarinda Kalimantan Timur. Kuliah di mulai di Teknik UPN Veteran Jakarta 1979-1983, Lanjut Ke Sekolah Tinggi Manajemen Industri Departemen Perindustrian RI 1983-1989, Kemudian mengambil MM Keuangan STIE IPWI 1996-1998, dan Lanjut ke FEB S1 Akuntansi UMJ Jakarta 2005-2008 kemudian mengambil S2 Magister Akuntansi Universitas Budi Luhur 2008-2009, dan lanjut mengambil Profesi Akuntan di Universitas Mercu Buana 2009-2010, Dengan Register Negara, serta memiliki gelar Profesi Chartered Accountant (CA) IAI didapatkan pada tahun 2013, Mendapat Pengakuan Ir. Dari PII, dan pada 30 Maret 2022 telah menyelesaikan Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi Akuntansi, dari Universitas Hasanuddin. Perkuliahan yang belum sempat diselesaikan Statistika Terapan 1984-1986 di Universitas Terbuka dan Magister Teknik Indutri 2010 -2012 di ISTN, Kegiatan mengajar di mulai tahun 1997 dan bergabung di Universitas Nasional tahun 2003 sampai sekarang, beberapa perguruan tinggi tempat mengajar lainnya, ISTN, STEI, STIE IPWI, UPN Veteran Jakarta, STIE BP, STMA Trisakti, STMI Kementerian Perindustrian, Untuk beberapa Mata Kuliah Akuntansi dan Manajemen Industri, MSDM, Kewirausahaan & Pariwisata, Anggota IAI dan PII.

Email: dipateruna@gmail.com

BAB 5

MEMASTIKAN PASOKAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. Pendahuluan

Pengelolaan konsep *human capital* merupakan salah satu bentuk konkret dalam mengelola sumber daya manusia sebagai salah satu aset penting dalam pengembangan suatu organisasi maupun perusahaan (Butarbutar et al., 2021). Proses pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan manajerial (Hartini et al., 2021). Dinamika sistem pelatihan suatu organisasi tidak terlepas dari dukungan dan kerja sama pegawai atau karyawan di dalam sistem organisasi atau perusahaan. Pada umumnya mayoritas orang menganggap bahwa pelatihan hampir sama dengan pendidikan, namun fakta yang membedakannya terletak pada konsep penerapan pembelajarannya. Faktor yang dominan dalam konsep pendidikan dimanifestasikan ke arah pengembangan pengetahuan sedangkan konsep pelatihan cenderung dominan ke proses pengembangan ketrampilan tertentu (Umiyati et al., 2022). (Bangun, 2012), menyampaikan dalam meningkatkan tujuan dari pembelajaran serta pelatihan merupakan langkah untuk mempersiapkan bekal berbentuk pengembangan tata cara berpikir sistematis serta komprehensif untuk pegawai supaya mampu menyelesaikan permasalahan dan sanggup mengambil keputusan. Proses penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Butarbutar, M., Efendi, Silaen, M. F., & Sudirman, A. (2021). Pengukuran Kinerja Pengurus Credit Union (CU) melalui Kompetensi pada Wilayah Dataran Tinggi di Bawah Naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 10.
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Inrawan, A., Tridianty Sianipar, R., Pandapotan Silitonga, H., Sudirman, A., & Dharma, E. (2022). Predictors Affecting Millennial Generation Work Satisfaction in Pematangsiantar City: a Quantitative Approach. *Applied Quantitative Analysis (AQA)*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.31098/quant.747>
- Istifadah, N., & Tjaraka, H. (2017). Kreativitas dan Inovasi pada Industri Kreatif untuk Meningkatkan Daya Saing dan Keresnambungan Pertumbuhan Ekonomi. *Conference on Management and Behavioral Studies*, 89–99.
- Lie, D., Sofiyani, S., Astiti, N. M. A. G. R., Lina, N. P. M., & Sudirman, A. (2022). The Importance of Quality of Work-Life on Teacher Organizational Citizenship Behavior: Consequences of Leader-Member Exchange and Organizational Commitment. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), 994–1007. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. UB Press.
- Sofiyani, S., Agustina, T., Siahaan, R., Simatupang, S., & Sudirman, A. (2022). Testing the Relationship between Employee Engagement and Employee Performance: The Urgency of Self Efficacy and Organizational Justice as Predictors. *The 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation (ICASI)*, 2022(3), 425–440. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11382>

- Sumarno, & Gimin. (2019). Analisis Konseptual Teoretik Pendidikan Kewirausahaan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13, 1-14. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i2.12557>
- Umiyati, H., Sudirman, A., Putri, E. R., Hasbi, I., Rimayanti, Desi Asmaret, H., Zulfah, Adiarsi, G. R., Nugroho, H., & Apriyeni, D. (2022). *Perilaku Organisasional*. Widina Bhakti Persada.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. PT Gramedia Pustaka Utama.

TENTANG PENULIS



Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si., dilahirkan di Pematangsiantar, 23 Maret 1970, anak ketiga dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Drs.P.C.Silalahi (almarhum) dan Ibu Donnaria Manurung. Pendidikan terakhir adalah strata tiga (S3) dari Universitas Padjadjaran (UNPAD) di Bandung, Jawa Barat. Saat ini dosen STIE Sultan Agung Pematangsiantar.

Email Penulis: martosilalahi70@gmail.com

BAB 6

MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA

Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M
FEB Universitas Lambung Mangkurat

A. Pendahuluan

Motivasi kerja dan etos kerja adalah dua faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Keduanya saling terkait dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun keberhasilan jangka panjang. Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja secara konsisten menuju tujuan tertentu. Sementara itu, etos kerja menyoroti sikap, nilai, dan perilaku yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pemahaman mendalam tentang motivasi kerja dan etos kerja menjadi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitifnya.

Tingkat motivasi kerja individu mempengaruhi seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan seberapa besar kontribusi yang dapat mereka berikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang dapat memainkan peran kunci dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di sisi lain, etos kerja mencerminkan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya, kesediaannya untuk bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Chester, E. (2012). *Reviving Work Ethic: A Leader's Guide To Ending Entitlement And Restoring Pride In The Emerging Workforce*. Greenleaf Book Group.
- Herzberg, F. (1964). The Motivation-Hygiene Concept And Problems Of Manpower. *Personnel Administration*. <https://Psycnet.Apa.Org/Record/1964-09377-001>
- Ilgen, D. R., & Pulakos, E. D. (1999). *The Changing Nature Of Performance: Implications For Staffing, Motivation, And Development*. *Frontiers Of Industrial And Organizational Psychology*. ERIC. <https://Eric.Ed.Gov/?Id=ED440304>
- Kanfer, R. (1990). Motivation Theory And Industrial And Organizational Psychology. *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*. http://Web.Mit.Edu/Curhan/Www/Docs/Articles/15341_Readings/Motivation/Kanfer_Motivation_Theory_In_Handbook_Indus_Orgl_Psych.Pdf
- Maslow, A. H. (1958). *A Dynamic Theory Of Human Motivation*. *Psycnet.Apa.Org*. <https://Psycnet.Apa.Org/Record/2006-10220-004>
- Mcclelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Books.Google.Com. https://Books.Google.Com/Books?Hl=En&Lr=&Id=Vic4aa_aaiaaj&Oi=Fnd&Pg=PA3&Dq=%22david+Mcclelland%22+Motivation&Ots=Auwz7n_Xh4&Sig=QIG0Gdw_Vosqwovq8gyygaqvwf0
- Mcgregor, D. (1960). Theory X And Theory Y. *Organization Theory*. https://Edisciplinas.Usp.Br/Pluginfile.Php/7496611/Mod_Folder/Content/0/SEB_LYO_Mcgregor_Thinker.Pdf
- Pinder, C. C. (1998). *Motivation In Work Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice

Pritchard, R., & Ashwood, E. (2008). *Managing Motivation: A Manager's Guide To Diagnosing And Improving Motivation*. Books.Google.Com.

<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Lphiv0lamxoc&oi=fnd&pg=PP1&dq=Managing+Motivation+A+Manager%27s+Guide+To+Diagnosing+And+Improving+Motivation&ots=Noz8vhvojw&sig=Wpcgxrwa8-Wjt6nos5etfvhid5q>

Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

TENTANG PENULIS



Hastin Umi Anisah, Ketertarikan penulis terhadap ilmu Manajemen dimulai tahun 1998 ketika penulis kuliah di S1 FE Universitas Lambung Mangkurat. Kemudian setelah diterima sebagai dosen di Universitas Lambung Mangkurat pada tahun 2003, penulis selanjutnya kuliah S2 pada tahun 2005 Program Magister Manajemen di FEB Universitas Brawijaya dengan predikat Cum Laude di Tahun 2007 dengan masa kuliah 1,5 tahun. Dengan penuh semangat, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang S3 Ilmu Manajemen pada Program Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Brawijaya pada tahun 2007 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2010 dengan predikat kelulusan Cum Laude. Selain itu, selama pendidikan S3, penuli juga menerima beasiswa untuk melakukan Sandwich Progame dari Kemenristekdikti ke La Trobe University pada tahun 2009.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Manajemen strategi dan kewirausahaan. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi, pemerintah daerah, lembaga penelitian dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Beberapa buku telah dihasilkan oleh penulis dengan kolaborasi sehingga penulis mendapatkan penghargaan sebagai penulis paling produktif tahun 2021 yang dikeluarkan oleh IDRI (Ikatan Dosen Republik Indonesia) dan sebagai Runner up penulis produktif di tahun 2020.

Selain itu penulis juga meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti berbagai sertifikasi baik yang berlisensi BNSP ataupun yang diadakan oleh lembaga sertifikasi. Saat ini gelar non akademik yang dimiliki oleh penulis sekitar 30 an gelar non akademik. Penulis

juga aktif memberikan training atau pelatihan dan juga sertifikasi yang bekerjasama dengan lembaga training.

Email Penulis: humianisah@ulm.ac.id

BAB 7

MANAJEMEN TALENTA

Ellyta Elfrida Tambunan, S.Par., M.Sc
Politeknik Pariwisata Medan

A. Pendahuluan

Perusahaan di Indonesia membutuhkan manajemen talenta untuk merencanakan, mengelola, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Dengan demikian, manajemen talenta diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka dengan memanajemen talenta yang sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja. Perencanaan dan pengembangan SDM yang efektif memungkinkan evaluasi kinerja SDM untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Perusahaan memerlukan pengelolaan manajemen talenta untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk menggerakkan operasional perusahaan. Dengan adanya manajemen talenta, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

B. Pengertian Manajemen Talenta

Saat ini, manajemen talenta menjadi hal yang sangat penting bagi semua lini bisnis. Manajemen talenta telah menjadi komponen penting dari perkembangan bidang manajemen sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Angliawati, R. Y., & Maulyan, F. F. 2020. Peran Talent Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul. *Jurnal Sain Manajemen*.
- Canon, J.A., dan Mcgee, Rita. 2007. *Talent Management and Succesion Planning*. London: The Chartered Institute of Personel and Development.
- Canon, J.A., dan Mcgee, Rita. 2007. *Talent Management and Succesion Planning*. London: The Chartered Institute of Personel and Development.
- Cheese P., dkk. 2008. *The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Cheese P., dkk. 2008. *The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Davis, Tony, dkk. 2009. *Talent Assessment Mengukur, Menilai dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Davis, Tony, dkk. 2009. *Talent Assessment Mengukur, Menilai dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Michaels, dkk. 2001. *The War for Talent*. Boston: Harvard Business School Press.
- Pella, D.A., dan Inayati, Afifah. 2011. *Talent management*. Jakarta: Gramedia pustaka.
- Smilansky, J. 2008. *Developing Executive Talent: Metode Efektif Untuk Mengidentifikasi dan Mengembangkan Pemimpin dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM Manajemen.

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

TENTANG PENULIS



Ellyta E Tambunan.,S.Par.,M.Sc.

Lulus Sarjana Strata 1 dari Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2009 Program studi Manajemen Pemasaran Pariwisata (MPP) di Bandung. Pada Tahun 2017 Lulus S2 Magister Jurusan *Global Master Tourism and Management* dari National Chiayi University of Taiwan (NCYU). Pada Tahun 2010 sampai dengan Tahun 2019 bulan Oktober mengabdikan sebagai Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan Pada Bidang Pengembangan Destinasi dan Industri Pariwisata Dinas Pariwisata. Tahun 2019 bulan november secara ketetapan Surat Keputusan Sekretaris Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia mutasi sebagai Staf Pengajar pada Politeknik Pariwisata Medan. Pada Tahun 2021 bulan November diangkat sebagai Dosen Tetap pada Program studi Manajemen Perencanaan dan Pemasaran Pariwisata Politeknik Pariwisata Medan hingga sekarang. Pada Tahun 2022 sedang menempuh perkuliahan Program doktoral pada Jurusan Perencanaan Wilayah Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara hingga sekarang.
Email: ellytaelfridatambunan@poltekparmedan.ac.id

BAB 8

PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN SDM

Rosharita, S.E., M.Si
Yayasan Perguruan Sultan Agung

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan apa pun bentuk dan tujuan perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau perusahaan. Manajemen SDM strategis merupakan penggunaan karyawan secara organisasional untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing (Bangun 2102). Untuk itu, departemen SDM secara formal memberikan kontribusi dalam perencanaan perusahaan secara keseluruhan. Untuk mewujudkan hal ini, maka perusahaan harus berupaya menciptakan nilai tinggi yang membedakan organisasi dengan pesaing yang sering disebut dengan kompetensi inti. Kompetensi inti berbasis pada budaya organisasional, produktivitas, inovasi, pelayanan yang memuaskan, dan kualitas yang luar biasa, serta ketrampilan khusus SDM-nya (Sutrisno 2015).

Perencanaan SDM merupakan bagian yang terkait dengan perencanaan organisasional. Perencanaan SDM menjadi penghubung antara lingkungan organisasi dan manajemen SDM. Perencanaan SDM memadukan fokus keputusan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2102. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Efendi, Efendi, Sri Harini, Sudung Simatupang, Marto Silalahi, and Acai Sudirman. 2021. "Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance?" *Journal of Education Research and Evaluation* 5(1):136.
- Harmony. 2021. "5 Strategi Ampuh Pengembangan SDM Di Era Digital." *Harmony.Co.Id*.
- Irianto, Jusuf. 2021. "Pemanfaatan Teknologi Digital Untuk Manajemen SDM." *Swa.Co.Id*.
- Lie, Darwin, Edy Dharma, and Acai Sudirman. 2021. "Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification , Motivation , and Job Satisfaction." Pp. 396–401 in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Measurement*. Vol. 560.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. edited by S. Susan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muliana, Abdul Rahman Suleman, Nina Fapari Arif, Sudung Simatupang, Conie Nopinda Sitepu, Aditya Halim Perdana Kusuma Putra, Acai Sudirman, and Sherly. 2020. *Pengantar Manajemen*. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mulyono, Sri, Anggri Puspita Sari, Acai Sudirman, Ira Valentina Silalahi, Ervina Maulida, Hani Damayanti Aprilia, Muhammad Akhsan Tenrisau, Eko Susanto, Eka Hendrayani, Muhammad Taufik, Husniadi, and Budiono Hardjono. 2021. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.

- Silalahi, Marto, Imas Komariyah, Anggri Puspita Sari, Sukarman Purba, Acai Sudirman, and P. Purba. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen & Bisnis*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Supriyatno, Helmi. 2021. "Peningkatan Kualitas SDM Di Era Transformasi Digital." *Harianbhirawa.Co.Id*.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

TENTANG PENULIS



Rosharita, S.E., M.Si., Lahir di Tebing Tinggi, 19 November 1977, lulus dari Jurusan Sarjana Ekonomi dari Universitas Narotama, Surabaya pada tahun 2011. Gelar S-2 diperoleh dari program Studi Magister Ilmu Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pada tahun 2022. Saat ini menjabat sebagai Kepala Sekolah di salah satu Sekolah swasta, aktifitas keseharian berkolaborasi dengan teman sejawat dengan mulai menekuni menulis buku dan jurnal.

Email Penulis: rosharita.siantar@gmail.com

BAB 9

PROSES DAN PROSEDUR SELEKSI

Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam organisasi, sehingga organisasi berupaya untuk memperoleh SDM dengan kuantitas dan kualitas terbaik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. SDM yang berkualitas merupakan aset intelektual yang berharga dan bernilai bagi perusahaan. Perusahaan akan berupaya melakukan perekrutan seefektif mungkin demi mendapatkan calon pegawai yang kompeten. Seleksi merupakan proses pemilihan sekelompok pelamar yang paling sesuai menduduki jabatan tertentu dan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Mondy, 2008).

Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan menerima atau menolak calon pegawai dengan beragam pertimbangan yang ditetapkan perusahaan. Dalam melakukan seleksi terdapat beberapa langkah/tahapan yang dilalui para pelamar. Tahapan ini untuk setiap perusahaan tidak selalu sama, tergantung dari kebutuhan, kebijakan dan sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam melakukan seleksi. Pelaksanaan seleksi tidak selalu dilakukan untuk calon pegawai yang baru masuk ke perusahaan, akan tetapi seleksi juga dapat dilakukan perusahaan untuk pegawai lama yang akan dipilih mengisi jabatan tertentu yang lowong sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi jabatan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Almubaroq, H. Z., Handayani, K., Lie, D., Fani, A. D., Widayari, I. A., Butarbutar, M., Andriyani, D., Biso, H., Primasanti, Y., Walimah, S., Rahadianto, Widowati, D., Retnowati, A. N., Lussianda, E. O., Oktisari, D., & Indajang, K. (2023). *Pengantar Manajemen SDM Kontemporer* (A. Sudirman (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Erlangga.
- Rumasukun, M. R., Lie, D., Ibrahim, M. B. H., Butarbutar, M., & Rahmawati, R. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Y. Noch (ed.); 1st ed.). Medantera Qualified Publisher.
- Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, Butarbutar, M., Sherly, Purba, S., Parinduri, L., Purba, B., Purnomo, Y. J., Ismail, M., Rosmawati, & Hendra. (2021). *Manajemen SDM* (A. Karim (ed.)). Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). PT Bumi Aksara.
- Siregar, R. T., Purba, S., Nurmiati, Mustar, Ferdinandus, A. Y., Muskita, M. W., Simarmata, H. M. P., Butarbutar, M., & S., H. (2020). *Manajemen Bisnis* (A. Rikki & J. Simarmata (eds.)). Yayasan Kita Menulis.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

TENTANG PENULIS



Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M., dosen tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar, sekaligus praktisi riset dibidang manajemen dan bisnis, juga sebagai Dewan Redaksi dan Reviewer di Jurnal Ilmiah Perguruan Tinggi dan Pemerintah Kota Pematangsiantar - Sumatera Utara. Berkolaborasi dalam menulis beberapa buku yang berhubungan dengan Manajemen. Pendidikan terakhir dari Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan Bandung.

BAB 10 | PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTC SOL
Universitas Prima Indonesia

A. Pendahuluan

Human Capital atau modal SDM dianggap penting untuk keberhasilan organisasi dalam Industri 4.0. Para peneliti dan praktisi manajemen sudah memprediksi skenario untuk mengantisipasi perubahan ini. Karakteristik modal SDM yang merupakan kunci keberhasilan adalah pendidikan, pengalaman, dan pengetahuan yang perlu dimanfaatkan oleh organisasi untuk mencapai kesuksesan di dunia yang kompetitif. Dalam berbisnis pasti tujuan utamanya adalah mendapatkan laba yang optimal. Namun, terkadang perusahaan melalaikan unsur-unsur yang mendorong kenapa laba yang di hasilkan perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Bisa di karenakan mesin yang menghasilkan produk tersebut yang menjadikan hasil yang maksimal, modal yang cukup besar sehingga berdampak selisih harga yang mampu menjadikan pesaing tidak mampu berani dalam bersaing, jaringan dalam pemasaran yang sudah terkuasai sekaligus memiliki loyalitas konsumen yang tinggi atau kualitas sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kompetensi yang hebat, motivasi yang begitu tinggi serta kualitas perilaku yang menciptakan iklim yang harmonis.

Manusia yang memiliki ide agar mesin selalu di perbaiki dan di rawat serta mengganti mesin agar menghasilkan produk berkualitas bersumber dari keputusan manusia, loyalitas

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro KR, M. Yusuf Alfian Rendra, Amalia Wahyuni, Acai Sudirman, Fitriani Fitriani, Ambar Sri Lestari, Ester Manik, Teguh Wicaksono, Priska Wisudawaty, and Rizka Zulfikar. 2022. *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasi*. Vol. 15. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Augustinah, Fedianty, Erbin Chandra, Julyanthry Julyanthry, Debi Eka Putri, and Acai Sudirman. 2022. "The Existence of SMEs Business Performance During the Covid-19 Pandemic: Analyzing the Contribution of Intellectual Capital and Technological Innovation." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 18(2):87-99.
- Butarbutar, Marisi, Acai Sudirman, Erbin Chandra, and Onita Sari Sinaga. 2022. "Business Strategy Training for " Yuni Phea " Sewing Business Housewives Group in South Siantar District , Pematang Siantar City." *JPM: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Institut* 3(3):310-27.
- Djajasinga, Nico D., Lilis Sulastris, Acai Sudirman, Avid Leonardo Sari, and Lianto Rihardi. 2021. "Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry." Pp. 113-17 in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*. Vol. 560.
- Hartini, Hartini, Acai Sudirman, and Aditya Wardhana. 2021. *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Lie, Darwin, Sherly, Edy Dharma, Emi Wakhayuni, and Acai Sudirman. 2021. "Reflections on Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and Compensation." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 17(1):234-48.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2022. *Essentials of Organizational Behavior. Global Edition. Fifteenth.* Essex: Pearson Education Limited.
- Sirait, Lumumba. 2019. "SDM Di Era Digital." *E2consulting.Co.Id.*
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umiyati, Hesti, Acai Sudirman, Eka Risma Putri, Imanuddin Hasbi, Husnussaadah Rimayanti, Desi Asmaret, Zulfah, Gracia Rachmi Adiarsi, Hari Nugroho, and Deltri Apriyeni. 2022. *Perilaku Organisasional.* Bandung: Widina Bhakti Persada.

TENTANG PENULIS



Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTC SOL, lahir di Medan tanggal 09 Mei 1967, merupakan anak keempat dari enam bersaudara dari ayah bernama Romy (alm) dan ibu Verrawaty. Tahun 1994, Penulis menikah dengan Budi Vandy, B.A., dikarunia tiga orang anak, Grant Setiawan (28 tahun), Melody Setiawan (26 tahun) dan Sovezo Setiawan (22 tahun). Penulis merupakan alumni STIE Harapan Medan, S1 Jurusan Manajemen Tamat tahun 1991, alumni China - Guangzhou Jinan University S1 Pendidikan Bahasa Mandarin, tamat pada tahun 2010, alumni China-Guangzhou-South China Normal University, S2 Program Master Teaching of The Other Language Tamat pada tahun 2012, dan alumni Universitas Negeri Medan, Program Doktor, Jurusan Manajemen Pendidikan tamat pada tahun 2021, Karir sebagai staf di bagian Finance Hiswana Migas DPC-Pertamina (Tahun 1989-2010), Pada Tahun 2003 - 2005 sebagai koordinator dan guru di Global Mandarin Centerindo, Tahun 2005 guru di Kalam Kudus, Tahun 2004-2007 di Twinkleland / Kingston, Pada Tahun 2005-s/d sekarang Pendiri Victor Language Centre, Pada Tahun 2012-2019 sebagai KaProdi di STIE PIA, dan Pada Tahun 2019 sampai sekarang di Universitas Prima Indonesia sebagai Kaprodi Bahasa Mandarin Untuk Komunikasi Bisnis dan Profesional, Selain sebagai tenaga pengajar (kaprodi/dosen) penulis juga diangkat menjadi Kepala Biro Pengembangan dan Pemasaran di tahun 2021-2022. Pada tahun 2002 penulis menterjemahkan buku bahasa Mandarin Percetakan BLCU Beijing dengan judul Buku Dasar Bahasa Mandarin Jilid 1-4. Email Penulis: ellyromy268@gmail.com

BAB 11

MENENTUKAN PENGURANGAN STAFFING DALAM KONTEKS STRATEGIS

Edy Dharma., S.H., M.H., M.Si
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. Pendahuluan

Dewasa ini perkembangan dan kemajuan kehidupan manusia tidak bisa terlepas dan dipisahkan oleh hadirnya era digital, sebab dewasa ini semua aspek kehidupan manusia sudah berada di lingkaran digital. Era digital merupakan suatu masa dengan pola kehidupan sebagian masyarakat memiliki kecenderungan untuk menggunakan dan memanfaatkan sistem digital dalam menjalani aktivitas sehari-hari (Hartini, Sudirman, and Wardhana 2021), hal ini dapat dilihat dengan pergeseran yang besar (*big shiting*) dengan hadirnya alat teknologi digital yang menggantikan alat mekannik dan alat analog dalam proses kehidupan manusia tersebut dan hal ini mengakibatkan perubahan kepada masyarakat industri dari yang berbasis baja kepada masyarakat industri dengan penggunaan kabel silikon, komputerasi dan *networking*. Menurut (Priandono and Suwatno 2022) fenomena tersebut dapat dengan dilihat hampir pada semua kehidupan manusia yang dimulai dari sektor bisnis, bidang publik dan pemerintahan, kesehatan, sosial-politik, hingga kehidupan rumah tangga. Terjadinya revolusi digital yang dimulai dari tahun 1980 hingga saat ini, telah merubah cara pandang seseorang saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Acar, Pınar, F. Gülruh Gürbüz, and Müjdelen İ. Yener. 2015. "The Discovery of HR from Strategy-as-Practice Perspective: A Case Study in Durable Consumer Goods Industry." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207:325–34.
- Anggoro KR, M. Yusuf Alfian Rendra, Amalia Wahyuni, Acai Sudirman, Fitriani Fitriani, Ambar Sri Lestari, Ester Manik, Teguh Wicaksono, Priska Wisudawaty, and Rizka Zulfikar. 2022. *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasi*. Vol. 15. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Basoeky, Unggul, Suvriadi Panggabean, Gerlan Apriandy Manu, Aditya Wardhana, Irani Hoeronis, Yudi Adnan, Maisarah, and Acai Sudirman. 2021. *Pemanfaatan Teknologi Digital: Dalam Berbagai Aspek Kehidupan Masyarakat*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Harmony. 2021. "5 Strategi Ampuh Pengembangan SDM Di Era Digital." *Harmony.Co.Id*.
- Hartini, Hartini, Acai Sudirman, and Aditya Wardhana. 2021. *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Indajang, Kevin, Fitria Halim, and Acai Sudirman. 2021. "The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership , Organizational Culture , and Teacher Competence." Pp. 402–8 in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*. Vol. 560.
- Naznin, Humaira, and Md Ashfaq Hussain. 2016. "Strategic Value Contribution Role of HR." *Vision* 20(2):135–38.
- Priandono, Tito Edy, and Suwatno. 2022. "Transformasi Digital Menuju Era Digital Society Sebagai Akselerasi Kebangkitan Ekonomi Nasional." *Berita.Upi.Edu*.

- Rahayu, Teguh Imam. 2009. "Perencanaan Sumber Daya Manusia(Manpower Planning) Dalam Organisasi Publik." *Neliti*.
- Salengke, T. H. 2022. "Peran Strategis Pemberdayaan SDM Di Era Digital." *Kompas. Com*.
- Sherly, Fitria Halim, and Acai Sudirman. 2020. "The Role Of Social Media In Increasing Market Share Of Msme Products In Pematangsiantar City." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 9(2):61-72.
- Silalahi, Marto, Imas Komariyah, Anggri Puspita Sari, Sukarman Purba, Acai Sudirman, and P. Purba. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen & Bisnis*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudirman, Acai, Vivi Candra, Edy Dharma, and Darwin Lie. 2021. "Determinants of Teacher Performance : Exploring the Role of Satisfaction and Motivation as Mediation." *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 54(1):68-79.
- Umiyati, Hesti, Acai Sudirman, Eka Risma Putri, Imanuddin Hasbi, Husnussaadah Rimayanti, Desi Asmaret, Zulfah, Gracia Rachmi Adiarsi, Hari Nugroho, and Deltri Apriyeni. 2022. *Perilaku Organisasional*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

TENTANG PENULIS



Edy Dharma lahir di Pematangsiantar, pada 5 Maret 1987. Seorang pendidik di kota Pematangsiantar tercatat sebagai lulusan Magister Hukum Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) pada tahun 2009 dan sekarang sedang menempu program Magister Manajemen di STIE Sultan Agung. Pria yang kerap disapa Edy adalah anak dari pasangan Bapak Supono dan Ibu Halima. Edy Dharma bukanlah orang baru di dunia pendidikan. Ia banyak mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar dan membuat karya ilmiah seperti jurnal, buku dan penelitian-penelitian guna kebutuhan dan kepentingan akademik kampus, tempat dimana ia mengaplikasikan ilmu kepada mahasiswa.

BAB 12 | PERAN SDM DALAM SUSTAINABILITY

Dr. Reina A. Hadikusumo, S.E., M.M., M.Kom
Universitas Surabaya

A. Pendahuluan

Pada masa di mana keberlanjutan (*sustainability*) menjadi hal yang sangat penting, peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam membangun dan memelihara lingkungan yang berkelanjutan menjadi sangat signifikan. SDM tidak hanya menjadi penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan keberlanjutan, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang peduli terhadap lingkungan dan masyarakat. Salah satu peran utama SDM dalam keberlanjutan adalah sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kesadaran lingkungan. Pendidikan tentang pentingnya pelestarian lingkungan sejak dini dapat membentuk pola pikir yang peduli terhadap keberlanjutan. Institusi pendidikan, baik sekolah maupun perusahaan, memiliki tanggung jawab untuk menyediakan pelatihan dan program-program yang membangun kesadaran lingkungan di antara karyawan dan masyarakat umum.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

SDM mengarah pada orang-orang dalam suatu organisasi yang membentuk tenaga kerja yang menyumbangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. SDM mencakup

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Florida: Pearson.
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2014). Sustainability and HRM. In *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management* (pp. 357-372). Routledge.
- Heathfield, S. M. (2022). What Is Human Resources? Definition and Overview. *The Balance Careers*.
<https://www.thebalancecareers.com/human-resources-1918140>
- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4), 278-290.
- Jackson, S. E., Ruderman, M., & Ehrhardt, K. (2014). Diversity in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda. In *Academy of Management Annals* (Vol. 8, No. 1, pp. 1-56). Routledge.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Oxford Learners Dictionaries. (2024).
<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/sustainability?q=sustainability>
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Schaltegger, S., Lüdeke-Freund, F., & Hansen, E. G. (2012). Business cases for sustainability: The role of business model innovation for corporate sustainability. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 6(2), 95-119.

TENTANG PENULIS



Dr. Reina A. Hadikusumo, S.E., M.M., M.Kom. lahir di kota Jakarta. Saat usianya baru 8 bulan, orang tuanya pindah ke Surabaya dan Reina tumbuh hingga dewasa di kota tersebut. Saat ini Reina bekerja sebagai dosen di Universitas Surabaya, guru piano, guru vokal, dan trainer musik. Cita-cita sebagai dosen diinginkan Reina sejak kecil mengikuti jejak ibunda tercinta, yaitu ibu Cherry L. Hadikusumo.

Reina giat mengikuti banyak sertifikasi agar dapat bekerja lebih maksimal. Reina aktif menulis cerita pendek (cerpen) sejak kecil dan memenangkan beberapa penghargaan. Saat ini, beberapa karya tulis telah dihasilkan Reina dengan tema seputar pendidikan, motivasi, dan musik. Selain menulis, Reina gemar bernyanyi sambil bermain piano ataupun gitar. Bakat bermain musik didapat Reina dari sang ayah, bapak Suryo Hadikusumo yang menguasai berbagai macam alat musik. Saat berumur tujuh tahun Reina belajar piano klasik, kemudian belajar pula piano pop dan jazz. Kegemaran bermain musik membuat Reina menghasilkan beberapa karya lagu, di antaranya untuk universitas tempatnya bekerja yaitu Himne Ika Ubaya, Mars Ika Ubaya, Himne Politeknik Ubaya, Mars ADI Politeknik Ubaya, dan Ubaya Satu. Reina juga dipercaya menciptakan Himne Pelita dan Mars Pelita (Perkumpulan Politeknik Swasta Indonesia).

Reina memiliki motto hidup “Belajar dan Berkarya Sepanjang Masa”. Reina memiliki channel YouTube, yaitu Reina A. Hadikusumo. Reina dapat dihubungi di alamat e-mail reina_hadikusumo@yahoo.com.

BAB 13

WORK-LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT

Dr. Carolina Novi Mustikarini, S.E., M.Sc., CHRP, CLMA, CPSP
STIE Ciputra Makassar

A. Pendahuluan

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang lebih dikenal sebagai *work-life balance*, telah menjadi topik yang semakin relevan dalam dunia kerja saat ini. Di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat dan tekanan untuk mencapai kesuksesan profesional, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan (Guillén, 2021). *Work-life balance* mencakup upaya untuk mencapai harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi, termasuk waktu bersama keluarga, waktu untuk rekreasi, dan perawatan diri.

Tantangan mencapai *work-life balance* menjadi semakin kompleks dengan berkembangnya teknologi dan globalisasi, yang memungkinkan karyawan untuk tetap terhubung dengan pekerjaan mereka di luar jam kerja tradisional. Meskipun memungkinkan fleksibilitas dalam bekerja, hal ini juga dapat mengaburkan batas antara kehidupan profesional dan pribadi, meningkatkan risiko kelelahan kerja, stres, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kosseck, 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Barrington, L. J. (2021). Employee engagement from the viewpoint of highly engaged university employees. (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Bhende, P. M. (2020). Quality of work life and work–life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.
- Chen, I. S. (2020). Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from employees in the service industry. *International journal of hospitality management*, 90, 102600.
- Clack, L. (2021). Employee engagement: Keys to organizational success. i *The Palgrave handbook of workplace well-being* (ss. 1001-1028).
- Decuyper, A. &. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. . *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69-95.
- Dhingra, V. &. (2021). Who doesn't want to be happy? Measuring the impact of factors influencing work–life balance on subjective happiness of doctors. . *Ethics, Medicine and Public Health*, 16, 100630.
- Febriansyah, H. &. (2020). *Tujuh Dimensi employee engagement*. Prenada Media.
- Guillén, M. (. (2021). Motivation in organisations: Searching for a meaningful work-life balance. 254.
- Koon, V. Y. (2022). A multilevel analysis of work–life balance practices. . *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(2), 429-450.
- Kossek, E. E. (2023). Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: A review and research framework. *Journal of Management*, 2062-2108.

- Marinda, M. R. (2023). Tantangan Mengenai Batasan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi Akibat Teknologi Yang Selalu Terkoneksi. . *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 275-292.
- Mazzetti, G. R. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. . *Psychological reports*, 126(3), 1069-1107.
- Naseem, R. F. (2020). Investigating Work-Life Balance among Female Academics. *Journal of Research & Reflections in Education (JRRE)*, 14(1).
- Omar, M. K. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. . *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70-78.
- Orel, M. M. (2022). Coworking spaces as talent hubs: The imperative for community building in the changing context of new work. . *Review of Managerial Science*, 16(5), 1503-1531.
- Rahmadani, V. G. (2020). Engaging leadership and its implication for work engagement and job outcomes at the individual and team level: A multi-level longitudinal study. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 776.
- Tamunomiebi, M. D. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).
- Wood, J. O. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: , 19(3). A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 240-262.
- Xanthopoulou, D. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. . *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183-200.

TENTANG PENULIS



Carolina Novi Mustikarini Penulis menyelesaikan studi S1 dari Program Studi Manajemen Universitas Atmajaya Yogyakarta. Tahun 2010, Penulis melanjutkan studinya ke jenjang S2 di Magister Sains Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Setelah lulus S2, Penulis bergabung dan berkarir sebagai Dosen Profesional di Universitas Ciputra Surabaya.

Sejak awal penulis memiliki ketertarikan dalam bidang sumber daya manusia dan manajemen strategi. Kurang lebih 3 tahun kemudian, penulis diberi kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang S3, dan mengambil program dalam bidang Manajemen Strategik di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Riset bidang human capital management menjadi hal yang menarik meskipun tetap dalam bingkai manajemen strategi. Penulis menyelesaikan Pendidikan S3 di tahun 2022, dan saat ini penulis mendapatkan promosi untuk bergabung di Universitas Ciputra Makassar sebagai dosen sekaligus dipercaya sebagai kepala biro kemahasiswaan dan alumni. Penulis saat ini mengampu mata kuliah human capital management dan mengembangkan konsentrasi riset kearah manajemen sumber daya manusia dan strategi. Selain itu penulis menjadi pendamping dan pembina mahasiswa magang dan berkontribusi sebagai mentor start up bisnis baik di level mahasiswa maupun UMKM. Penulis juga telah mengikuti sertifikasi profesional yaitu **CHRP®**, **CLMA®**, **CPSP®** . Penulis mengkombinasikan ilmu yang diperoleh dari S1, S2 dan S3 nya untuk membantu 3 jalur sukses yang meliputi corporate entrepreneurship, start up bisnis dan family business serta UMKM di Sulawesi Selatan dalam mengembangkan kinerja bisnisnya.

Email Penulis: cmustikarini@ciputra.ac.id

BAB 14

STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR

Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM., CPLM., CHRMP
Dosen Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

A. Pendahuluan

Karier adalah serangkaian pengalaman terkait pekerjaan dan aktivitas yang dipengaruhi oleh sikap dan perilaku individu dalam organisasi (Gibson, 1996). Dari definisi tersebut dapat kita simpulkan bahwa dua komponen karir adalah sikap, perilaku, dan keberlanjutan jalannya pekerjaan. Oleh karena itu karir seseorang sangat dipengaruhi oleh keinginan untuk mencapai karir yang tinggi, selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh guna mencapai hasil yang tinggi dan peluang kemajuan karir yang ada dalam organisasi.

Pengembangan karir sangat penting untuk jalur karir seseorang dalam suatu organisasi. Karena hampir semua orang ingin lebih mengembangkan karirnya, mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dalam situasi yang lebih baik dalam karirnya. Sebaliknya, hampir mustahil orang yang ingin mengalami kemunduran dalam karier terbaiknya, apalagi sampai berakhir. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang mengacu pada kemajuan status individu dalam suatu organisasi sepanjang jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi. Kenaikan status dapat berupa jabatan atau golongan pangkat, mulai dari jabatan terendah atau saat ini hingga jabatan tertinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardiyana, A. (2021). Strategi Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi. *Majalah Bisnis Dan Iptek* 8(1) | Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung.
- Hilminasma, W. (2023). Strategi Cerdas Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Karir Yang Efektif. www.academia.edu.
- Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia*. ZIFATAMA PUBLISHER.
- Tampubolon, H. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. *Papas Sinar Sinanti*.
- Nasma, W. H. (2023). Strategi Cerdas Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Karir Yang Efektif. www.academia.edu.
- Suryamansyah, Y. (2011). 121-pengembangan-karir. Scribd. <https://www.scribd.com/document/59051024/121-pengembangan-karir>
- Yeni, D.B.R. (2023). Perencanaan Dan Pengembangan Karir. www.academia.edu

TENTANG PENULIS



Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM., CPLM., CHRMP. Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya sejak tahun 2013. Sebagai Dosen, selain menempuh Pendidikan Formal penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk menambah kemampuan yakni dalam hal praktik lapangan, pengajaran, penelitian dan pengabdian. Tidak berhenti disitu penulis juga mengikuti sertifikasi berkelas internasional yang mendukung pengembangan kemampuan. Penulis juga merupakan Konsultan Manajemen yang menangani masalah – masalah yang ada pada perusahaan. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Buku Analisa Laporan Keuangan Syariah, Cara Membidik Pasar, Santripreneur dan buku – buku pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu. Email: riyan_sisiawan@unusa.ac.id

BAB 15 | AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA

Tika Nirmala Sari, S.E., M.M
Universitas Potensi Utama

A. Pendahuluan

Pendahuluan audit sumber daya manusia merupakan langkah awal yang penting dalam proses manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi. Audit ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Silalahi et al., 2022). Dalam konteks ini, sumber daya manusia tidak hanya merujuk pada jumlah karyawan tetapi juga pada kemampuan, kompetensi, dan motivasi mereka dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Salah satu tujuan utama dari audit sumber daya manusia adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam manajemen sumber daya manusia. Ini melibatkan peninjauan terhadap berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, serta kebijakan dan prosedur yang terkait dengan tenaga kerja. Selain itu, audit sumber daya manusia juga membantu dalam memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan ketenagakerjaan. Hal ini termasuk memeriksa kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja, peraturan gaji, jam kerja, serta hak-hak karyawan lainnya (Mulyono et al., 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro KR, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, F., Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., & Zulfikar, R. (2022). *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi* (Vol. 15, Issue 2). Widina Bhakti Persada.
- Bangun, W. (2102). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Butarbutar, M., Efendi, E., Gheta, A. P. K., Agustina, T., & Sudirman, A. (2022). Examining Teacher Job Satisfaction Levels During a Pandemic: The Role of Transformational Leadership, Work-Life Balance and Interpersonal Communication. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 414-424. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.20220>
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Efendi, E., Butarbutar, M., Wakhyuni, E., Romy, E., & Sudirman, A. (2022). Factors Affecting Teacher Organizational Commitment: A Study on Private High School Teachers in Pematangsiantar City. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(1), 213-224. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i1.202217>
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Lewaherilla, N., Carolina, Moridu, I., Saloom, G., Limgiani, Diah, K. C. S., Sari, A. R., Hendrayady, A., Sarjana, S., Nugroho, H., Latupapua, C. V., Badrianto, Y., Pasaribu, P. N., & Riandi, R. (2022). *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Perilaku)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021). Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification , Motivation , and Job Satisfaction. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Measurement*, 560(Acbleti 2020), 396-401.

- Mulyono, S., Sari, A. P., Sudirman, A., Silalahi, I. V., Maulida, E., Aprilia, H. D., Tenrisau, M. A., Susanto, E., Hendrayani, E., Taufik, M., Husniadi, & Hardjono, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.
- Rumasukun, M. R., Lie, D., Ibrahim, M., Butarbutar, M., & Rahmawati, R. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1). Madenatera.
- Sarjana, S., & Khayati, N. (2016). Strategi Implementasi Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pemberian Penghargaan Guru Yang Unggul. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 6(2), 27-36.
- Sarjana, S., & Widokarti, J. R. (2020). Quality Management System and Environmental Management System: What is Its Role in Manufacturing Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 132, 74-80. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.017>
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Ke Tujuh). PT.Refika Aditama.
- Silalahi, M., Abdurohim, A., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance Marto. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751-763. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.202227>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. D. Suryani (ed.); 3rd ed.). Bumi Aksara.

- Syamsuri, A. R. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ecobisma*, 1(1), 44-55.
- Ulfa, A., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(II), 1-10.
- Umiyati, H., Sudirman, A., Putri, E. R., Hasbi, I., Rimayanti, Desi Asmaret, H., Zulfah, Adiarsi, G. R., Nugroho, H., & Apriyeni, D. (2022). *Perilaku Organisasional*. Widina Bhakti Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

TENTANG PENULIS



Tika Nirmala Sari, S.E., M.M. Lahir di Medan, pada tanggal 30 Oktober 1983. Lulus S-1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area pada tahun 2010 dan S-2 di Program Studi Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada tahun 2015. Saat ini sedang bekerja sebagai Dosen pada program studi Manajemen di Universitas Potensi Utama serta aktif membidangi kemahasiswaan.

Email: t.nirmalasari@outlook.com

BAB 16 | MSDM INTERNASIONAL

Santi Rizki, S.E., M.M., CPHRM., CHRBP
Universitas Potensi Utama

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Internasional adalah disiplin yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam konteks lintas batas negara. Ini mencakup strategi, kebijakan, dan praktik yang dirancang untuk mengelola karyawan yang bekerja di berbagai negara atau budaya. Pertama-tama, MSDM Internasional melibatkan pemahaman mendalam tentang perbedaan budaya, hukum ketenagakerjaan, dan praktik bisnis di berbagai negara yang berbeda. Salah satu aspek penting dari MSDM Internasional adalah rekrutmen dan seleksi karyawan internasional. Proses ini melibatkan pemilihan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan adaptasi yang diperlukan untuk bekerja di lingkungan lintas budaya dan lintas negara (Naznin and Hussain 2016).

Selanjutnya, MSDM Internasional mencakup pengelolaan kompensasi dan manfaat bagi karyawan yang bekerja di luar negeri. Ini termasuk pemahaman tentang perbedaan dalam struktur gaji, pajak, dan tunjangan di berbagai negara, serta bagaimana menerapkannya secara adil dan konsisten. Selain itu, penting untuk memahami aspek hukum yang terkait dengan tenaga kerja internasional. MSDM Internasional melibatkan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, imigrasi, dan pajak di negara tujuan, serta memastikan bahwa praktik perusahaan sesuai dengan standar dan regulasi yang berlaku (Miner and Crane 1995)

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti, and Willem Verbeke. 2006. "Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout And Performance." *Human Resource Management* 45(1):127-45.
- Fuka, Jindrich, and Ladislav Rolinek. 2018. "Human Resource Development System in a Sample Company." Pp. 177-91 in *Management International Conference*.
- Mathis, L., and John H. Jackson. 2011. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miner, John B., and Donald P. Crane. 1995. *Human Resources Management - The Strategic Perspective*. New York: Harpers Collins College Publisher.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.
- Naznin, Humaira, and Md Ashfaq Hussain. 2016. "Strategic Value Contribution Role of HR." *Vision* 20(2):135-38.
- Putri, Debi Eka, I. Putu Sugih Arta, Novia Ruth Silaen, Sabar LT Simatupang, Steven Tubagus, Usep Setiawan, Acai Sudirman, Eka Hendrayani, Unggul Basoeky, Ambar Sri Lestari, Fitriani, and Mochamad Sugiarto. 2021. *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suparwi. 2018. "Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan Cepat , Baik Perubahan Dunia Itu Sendiri , Perubahan Masyarakat Dan Agar Bisnis Yang Di Jalankannya Mampu Memberi Arah Terhadap Selera Konsumen . Karena Mengikuti Tren." *Jurnal Penelitian* 12(1):85-110.
- Vermooten, Nicola, Johan Malan, Martin Kidd, and Billy Boonazier. 2021. "Relational Dynamics Amongst Personal Resources: Consequences For Employee Engagement." *SA Journal of Human Resource Management* 19:1-12.

TENTANG PENULIS



Santi Rizki, S.E., M.M., CPHRM., CHRBP, Lahir di Karang Gading, pada tanggal 07 November 1995. Lulus S-1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2017 dan S-2 di Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta pada tahun 2020. Dan sedang melanjutkan Kuliah S3 di Program Studi Doktor Manajemen disalah satu Universitas Swasta di Medan 2021. Saat ini bekerja sebagai Dosen pada program studi Manajemen di Universitas Potensi Utama.

Email: Santirizky11@gmail.com

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 : EC00202438793, 16 Mei 2024

Pencipta
Nama : **Febrianty, Hengky Kosasih dkk**
Alamat : Jl. Perindustrian 1, RT/RW: 001/001, Kel/Desa: Kebun Bunga, Kec. Sukarame, Palembang, Sumatera Selatan, 30152, Sukarame, Palembang, Sumatera Selatan, 30152
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta
Nama : **Febrianty, Hengky Kosasih dkk**
Alamat : Jl. Perindustrian 1, RT/RW: 001/001, Kel/Desa: Kebun Bunga, Kec. Sukarame, Palembang, Sumatera Selatan, 30152, Sukarame, Palembang, Sumatera Selatan, 30152
Kewarganegaraan : Indonesia
Jenis Ciptaan : **Buku**
Judul Ciptaan : **Perencanaan Sumber Daya Manusia**
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 8 Mei 2024, di Purbalingga
Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, dihitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
Nomor pencatatan : 000614149

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

IGNATIUS M.T. SILALAH
NIP. 196812301996031001

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