

Editor :
Livana P.H



Manajemen Sumberdaya Manusia Terapan

Amin Kuncoro | Antonius Samidi

Manajemen

Sumberdaya Manusia

Terapan

"Manajemen Sumberdaya Manusia Terapan" adalah buku yang membahas praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis dan organisasi. Buku ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep dasar dan aplikasi praktis dalam mengelola SDM secara efektif. Menjelaskan bagaimana SDM dapat diintegrasikan dengan strategi bisnis untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Mendiskusikan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang efisien dan efektif untuk memastikan organisasi mendapatkan individu yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Menyajikan metode-metode pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka dalam organisasi.

"Manajemen Sumberdaya Manusia Terapan" adalah disiplin ilmu dan praktik manajemen yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan kontribusi dan kinerja individu-individu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pencarian kandidat potensial, serta penilaian dan pemilihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Memberikan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pendidikan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka di tempat kerja. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala untuk memberikan umpan balik konstruktif, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan mengambil keputusan terkait promosi, penghargaan, atau pengembangan karir. Dengan menerapkan prinsip-prinsip dan praktik-praktik ini, manajemen sumber daya manusia terapan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.



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

ISBN 978-623-120-786-9



MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA TERAPAN

Amin Kuncoro
Antonius Samidi



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA TERAPAN

Penulis : Amin Kuncoro
Antonius Samidi

Editor : Livana P. H.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Amini Nur Ihwati

ISBN : 978-623-120-786-9

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, DESEMBER 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekaediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

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

SEKAPUR SIRIH (The Memorial)
RANGKUMAN PEMIKIRAN AKTUAL DAN SISTEMATIS DARI
SEORANG YANG TIDAK TERDUGA SEBELUMNYA



Saya mengenal Penulis Sdr. Dr. Amin Kuncoro, SE, M.M, CBV, CGBA, CBA, CIQnR sejak tahun 1990, waktu itu Penulis merupakan sosok remaja yang biasa-biasa saja seperti pada umumnya kaum remaja seusianya, suka usil dan suka bermain dengan hal-hal yang menantang adrenalin sebagaimana naluri seorang laki-laki. Namun dibalik tingkah lakunya sebagai remaja, menurut pengamatan saya waktu itu, Penulis adalah seorang yang mudah bergaul kepada semua kalangan dan selalu ingin tahu tentang hal-hal yang dianggap perlu dan unik namun belum pernah dikenalnya. Selama bekerja dibawah kepemimpinan saya, Penulis selalu mempunyai pemikiran yang inovatif dan idealis dalam mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga membantu menaikkan prestasi kerjanya dari waktu ke waktu.

Karier pekerjaan yang digeluti Penulis dari satu bidang kebidang lainnya dan dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya, bahkan menggeluti kewiraswastaan rupanya telah membawanya ketitik kejenuhan. Penulis belum menemukan sesuatu yang diimpikan, sehingga Penulis mencari dan mencari terus. Sifat inilah yang membuat diri Penulis tak kan berhenti untuk belajar apapun dan kepada siapapun. Setelah malang melintang didunia bisnis dan

dilanjutkan ke dunia pendidikan, akhirnya disinilah Penulis telah menemukan jati dirinya. Sebagai seorang peneliti dan akademisi yang handal dan cerdas telah membawanya kepada kepuasan batiniah sehingga lahirlah buku-buku karya ilmiahnya. Buku metodologi penelitian bisnis ini adalah modal awal sebagai pegangan setiap insan sebelum melakukan penelitian, sehingga hasrat dan keinginannya dapat terwujud sesuai cita-cita yang diharapkannya.

Kepada Penulis saya berharap jangan berhenti mengamalkan Ilmunya melalui karya-karya ilmiah dengan tema-tema yang berkualitas tinggi namun mudah dipahami. Semoga buku yang sangat dinantikan ini dapat bermanfaat khususnya bagi pembacanya dan juga bagi dunia pendidikan pada umumnya. Yang saya tahu, bahwa Penulis berharap kesuksesan itu tidak hanya diraup oleh segelintir orang, namun siapa saja berhak untuk sukses. Dengan segala pengalaman yang malang melintang disertai perjuangan yang cukup melelahkan, saat sekarang Penulis telah menduduki berbagai jabatan di beberapa Lembaga Pendidikan. Saya ucapkan selamat dan semoga selalu sukses atas karya-karya ilmiahnya serta membawa berkah bagi Penulis serta pembacanya. Aamiin Ya Robbal 'Aalamiin.

Kudus, 2017

The Golden Memory
Kenangan bersama Almarhum Bp. H. Saiful Annas NR

PRAKATA

Selamat datang dalam buku "Manajemen Sumberdaya Manusia Terapan". Buku ini ditujukan untuk para pembaca yang ingin memahami lebih dalam mengenai konsep, teori, dan praktik terkait manajemen sumberdaya manusia dalam konteks organisasi modern.

Manajemen sumberdaya manusia (SDM) Terapan telah menjadi salah satu aspek kunci dalam kesuksesan organisasi. Dengan memahami bagaimana mengelola SDM dengan efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kreatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Dalam buku ini, pembaca akan diajak untuk menjelajahi berbagai topik yang relevan dengan manajemen SDM, mulai dari perencanaan dan analisis SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, hingga manajemen kompensasi dan penghargaan. Setiap topik dibahas secara komprehensif dengan menggabungkan teori-teori terkini dengan studi kasus dan praktik terbaik dari dunia nyata.

Selain itu, buku ini juga menyoroti pentingnya mempertimbangkan aspek etika dan tanggung jawab sosial dalam pengelolaan SDM. Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan dalam tuntutan bisnis, penekanan pada keberlanjutan dan pengelolaan SDM yang berkelanjutan menjadi semakin penting.

Kami berharap bahwa buku ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pembaca, baik bagi para praktisi SDM, pemimpin organisasi, maupun mahasiswa dan akademisi yang tertarik dalam bidang ini. Terima kasih kepada semua pihak yang telah turut berkontribusi dalam pembuatan buku ini, serta kepada para pembaca yang telah memberikan dukungan dan antusiasme dalam pembelajaran manajemen sumberdaya manusia. Selamat membaca dan semoga buku ini memberikan manfaat yang besar bagi pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen sumberdaya manusia.

Salam,

Penulis

DAFTAR ISI

SEKAPUR SIRIH (The Memorial)	iii
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
BAB 1 DASAR MANAJEMEN	1
A. Manajemen Sebagai Ilmu.....	1
B. Manajemen Sebagai Ilmiah.....	5
C. Manajemen Ketergantungan	7
D. Fungsi-Fungsi Manajemen	11
E. Manajemen Sumberdaya Manusia	16
BAB 2 MANAJEMEN PERUBAHAN	23
A. Ada yang Berubahkah?.....	23
B. Supervisor Dalam Perubahan	29
C. Menolak Perubahan	32
D. Perencanaan.....	34
E. Perkiraan	36
F. Keuntungan	39
G. Pengorganisasian.....	40
H. Fungsi Staf.....	43
BAB 3 BUDAYA PERUSAHAAN	48
A. Apa Yang Dimaksud Dengan Budaya Perusahaan.....	48
B. Pengaruhnya Apa Terhadap Perusahaan	51
C. Pola dari Budaya	53
D. Dampak dari Budaya	59
E. Penetapan Sasaran.....	61
BAB 4 ANALISIS TRANSAKSIONAL	64
A. Posisi Kehidupan.....	64
B. Analisis Transaksi Dalam Pekerjaan.....	67
BAB 5 MOTIVASI	70
A. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	72
B. Beberapa Cara Memotivasi Karyawan	75
C. Bagaimana Mempengaruhi Motivasi	77
D. Sasaran Karyawan.....	79
E. Standart Prestasi	82
F. Informasi Dasar	84

BAB 6 KEPEMIMPINAN	86
A. Kepemimpinan Literasi	89
B. Pendekatan Berdasarkan Tingkah Laku	90
C. Pendekatan Berdasarkan Situasi	92
D. Gaya Kepemimpinan.....	93
E. Pendekatan Ekamatra.....	96
F. Gaya Kepemimpinan Sebagai Suatu Kontimoum	99
BAB 7 MENILAI BAWAHAN	102
A. Kesalahan Yang Sering Terjadi	104
B. Kesalahan Biasa.....	105
C. Kesalahan Konstan	107
D. Kesalahan Dimensi Waktu.....	108
TENTANG PENULIS	112

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT akhirnya buku Manajemen Sumberdaya Manusia Terapan ini dapat terselesaikan. Saya merasa penciptaan ide dan pikiran buku ini adalah berkat campur tangan dan pengaruh dari orang-orang dekat dan teman-teman, mereka begitu berjasa dan hebat yang selalu hadir dalam hidup saya (penulis). Terima kasih karena telah banyak memberikan *support* kepada penulis. Mereka begitu berjasa dan berpartisipasi dalam penyelesaian buku ini. Dan dari lubuk hati yang paling dalam saya ucapkan terima kasih dan hormat kepada:

Keluarga saya (Istri tercinta Budi Siswiyanti) yang telah mendampingi dan memotivasi saya untuk menyelesaikan buku ini. Kakang Mas Kusmorowedi serta adek Farid Al Yazal, S.Ag., S.S., sehingga buku ini telah mampu terselesaikan. Buku ini ku persembahkan bagi Adindaku tercinta Ardian Herawati, S.E., M.M., yang telah di SURGA..... Suhu saya tercinta Bapak Al Purwanto yang telah banyak memberikan informasi dan mendidik saya dengan cerdas, serta Bapak Hery Siswanto, MBA, Bapak Ronald Lahindah, M.Si., Mbak Rika Sambiran S.Psi., yang telah banyak memberikan bantuan-bantuan yang luar biasa. Kepada semua pihak yang telah membantu saya, Anda adalah inspirasi saya yang tiada matinya.

Penulis

BAB

1

DASAR MANAJEMEN

A. Manajemen Sebagai Ilmu

Ilmu Manajemen adalah bidang studi yang luas dan kompleks yang membahas berbagai aspek dalam pengelolaan organisasi dan sumber daya yang melibatkan manusia, keuangan, teknologi, dan informasi.

Sejarah ilmu manajemen dimulai dari era klasik dengan kontribusi dari tokoh seperti Frederick Taylor dalam manajemen ilmiah dan Henri Fayol dalam prinsip-prinsip manajemen. Selanjutnya, perkembangan ilmu manajemen meliputi era modern dengan teori-teori seperti manajemen sistem, teori kontingensi, dan manajemen strategis.



Ilmu manajemen mengenal empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan, pengorganisasian meliputi pembagian tugas dan wewenang, pengarahan melibatkan motivasi dan komunikasi, sementara pengendalian berkaitan dengan pemantauan dan evaluasi. Terdapat berbagai teori dan pendekatan dalam ilmu manajemen, seperti teori X dan Y. Douglas Mc. Gregor dalam manajemen sumber daya manusia, teori kontingensi yang menekankan bahwa tindakan manajerial harus disesuaikan dengan situasi tertentu, dan manajemen

BAB 2 | MANAJEMEN PERUBAHAN

A. Ada yang Berubahkah?

Manajemen perubahan memiliki akar yang panjang dalam sejarah manajemen dan pengembangan organisasi. Meskipun tidak ada tanggal pasti tentang asal usulnya, namun konsep-konsep yang mendasari manajemen perubahan telah berkembang seiring waktu.

Pada awal abad ke-20, perhatian terhadap manajemen perubahan mulai muncul sebagai tanggapan terhadap perubahan cepat dalam teknologi, ekonomi, dan masyarakat. Para pemikir seperti Frederick Taylor dengan konsep manajemen ilmiahnya, Henri Fayol dengan prinsip-prinsip manajemen, dan Mary Parker Follett dengan teori-teori manajemen konfliknya, memberikan dasar bagi pemahaman awal tentang bagaimana mengelola perubahan dalam organisasi.

Selama Perang Dunia II, pemikiran tentang manajemen perubahan semakin berkembang karena organisasi-organisasi harus beradaptasi dengan cepat terhadap kondisi yang berubah secara drastis. Konsep-konsep seperti manajemen proyek dan manajemen krisis mulai diperkenalkan untuk mengelola perubahan yang mendadak dan kompleks.

1960-an dan 1970-an dekade ini, terjadi perkembangan signifikan dalam pemahaman tentang manajemen perubahan. Teori-teori organisasi seperti teori kontingensi, teori sistem, dan teori komunikasi organisasi mulai memainkan peran penting

BAB 3

BUDAYA PERUSAHAAN

A. Apa Yang Dimaksud Dengan Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan mengacu pada nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap, dan perilaku yang mendefinisikan karakteristik unik dari sebuah organisasi. Ini mencakup cara kerja, interaksi antar anggota organisasi, serta nilai-nilai yang dianut dan dipromosikan oleh perusahaan.

Berikut adalah definisi lebih rinci tentang apa yang dimaksud dengan budaya perusahaan:

1. **Nilai-Nilai Inti:** Budaya perusahaan mencakup nilai-nilai inti yang menjadi landasan bagi semua keputusan dan tindakan di dalam organisasi. Nilai-nilai ini mungkin mencakup integritas, inovasi, keberagaman, keadilan, tanggung jawab, dan kolaborasi.
2. **Norma dan Etika:** Budaya perusahaan mencerminkan norma dan etika yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Ini termasuk standar perilaku yang diharapkan, tata krama dalam berinteraksi, dan komitmen terhadap integritas dan kejujuran.
3. **Keyakinan dan Sikap:** Budaya perusahaan juga mencakup keyakinan dan sikap yang dianut oleh anggota organisasi terhadap pekerjaan, rekan kerja, pelanggan, dan masyarakat secara umum. Ini mencakup sikap terbuka terhadap perubahan, kesediaan untuk belajar dan berkembang, serta semangat kolaboratif dan inklusif.

BAB

4

ANALISIS TRANSAKSIONAL

A. Posisi Kehidupan

Analisis Transaksional (AT) adalah sebuah teori psikologi yang mengkaji perilaku manusia dan hubungan interpersonal. Teori ini dikembangkan oleh Eric Berne pada tahun 1950-an dan menjadi dasar bagi berbagai pendekatan terapeutik, manajemen, pendidikan, dan pengembangan diri.

Analisis Transaksional mengusulkan bahwa setiap individu memiliki tiga bagian utama dalam kepribadiannya, yaitu Orang Tua (Parent), Dewasa (Adult), dan Anak (Child). Setiap bagian ini mencerminkan cara berpikir, merasa, dan bertindak yang berbeda, yang dapat mempengaruhi interaksi sosial dan perilaku individu.

Dalam Analisis Transaksional, interaksi antara individu disebut sebagai transaksi. Transaksi terjadi ketika seseorang berkomunikasi dengan orang lain melalui satu dari tiga bagian kepribadian: Orang Tua, Dewasa, atau Anak. Transaksi yang sehat dan efektif terjadi ketika kedua belah pihak saling memahami dan responnya sesuai dengan konteks dan kebutuhan.



BAB

5

MOTIVASI

Motivasi merupakan kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, melakukan, atau mencapai tujuan tertentu. Pengertian motivasi mencakup berbagai aspek yang melibatkan dorongan, keinginan, emosi, atau kebutuhan yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang. Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, melakukan, atau mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan dorongan, kebutuhan, atau keinginan yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang. Motivasi juga dapat dipandang sebagai energi psikologis dan emosional yang mengarahkan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan atau memenuhi kebutuhan yang dirasakan.

Berikut adalah pengertian motivasi secara lengkap:

1. Dorongan Internal dan Eksternal

Motivasi dapat berasal dari dorongan internal, seperti ambisi, rasa ingin tahu, atau kepuasan pribadi, serta dorongan eksternal, seperti hadiah, pujian, atau tekanan sosial.

2. Menggerakkan Perilaku

Motivasi adalah faktor yang menggerakkan seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Ini melibatkan energi psikologis dan emosional yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan mereka.

BAB

6

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengelola dan mengkoordinasi aktivitas anggota tim atau organisasi, memimpin dengan contoh yang baik, dan mengambil keputusan yang strategis untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Berikut adalah beberapa poin penting dalam pengertian kepemimpinan:

1. Mengarahkan dan Membimbing: Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan kepada anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Memotivasi dan Menginspirasi: Pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain agar berkinerja lebih baik, memiliki semangat, dan berkontribusi secara maksimal.
3. Mengelola Konflik: Seorang pemimpin juga harus mampu mengelola konflik dan perbedaan pendapat di antara anggota tim atau organisasi untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan dan produktif.
4. Mengambil Keputusan: Pemimpin bertanggung jawab untuk mengambil keputusan yang tepat dan strategis untuk kepentingan tim atau organisasi, dengan mempertimbangkan berbagai faktor dan risiko yang terlibat.

BAB 7

MENILAI BAWAHAN

Menilai bawahan adalah proses penting dalam kepemimpinan yang melibatkan evaluasi kinerja dan kontribusi anggota tim atau bawahan terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi. Proses ini melibatkan analisis secara objektif terhadap berbagai aspek kinerja, perilaku, keterampilan, dan kontribusi yang dilakukan oleh bawahan.

Berikut adalah beberapa langkah dan pertimbangan penting dalam menilai bawahan:

1. **Pengumpulan Data:** Langkah awal dalam menilai bawahan adalah mengumpulkan data yang relevan terkait kinerja dan kontribusi mereka. Data ini dapat mencakup pencapaian target, hasil kerja, kualitas pekerjaan, partisipasi dalam proyek, keterlibatan dalam tim, dan feedback dari rekan kerja atau pelanggan.
2. **Penetapan Kriteria Evaluasi:** Penting untuk menetapkan kriteria evaluasi yang jelas dan terukur untuk menilai kinerja bawahan. Kriteria ini dapat mencakup produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerjasama tim, kemampuan problem-solving, keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan pencapaian tujuan.
3. **Penggunaan Metode Evaluasi:** Ada berbagai metode evaluasi yang dapat digunakan, seperti evaluasi kinerja, penilaian 360 derajat (dari atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri), observasi langsung, uji keterampilan, dan lain-lain. Pemimpin

TENTANG PENULIS



Amin Kuncoro lahir di Kabupaten Kudus tepatnya adalah 1 April 1970, di Desa Dersalam Rt 01 Rw 01 Kecamatan Bae Kabupaten Kudus Jawa tengah Indonesia. Pendidikan yang dilaluinya pernah tersendat setelah lulus dari SMEA BHAkti Kudus tahun 1987/88, kemudian berkarir sebagai Salesman pada perusahaan rokok terbesar di

Kabupaten Kudus, jenuh rutinitas salesman, maka beralih profesi sebagai sopir truk luar kota bahkan sampai keluar pulau, karir terakhir di PT. SARANA KENCANA MULYA (POLYTRON) dengan jabatan terakhir staff Divisi Transportasi, disanalah kemudian melanjutkan kuliah S1, dilanjutkan pula ke jenjang S2 dan S3, Untuk menambah kemampuan (*soft skill*) maka penulis mengikuti berbagai pelatihan profesi dan pelatihan-pelatihan lainnya khususnya tentang menulis dan penelitian.



Antonius Samidi merupakan sosok dan tokoh yang seringkali hadir dalam acara perhelatan tentang aturan dan peraturan Perusahaan terutama yang berhubungan dengan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan yang berhubungan dengan *The International Organization for Standardization* (ISO). Pria

Kelahiran Sleman 51 tahun lalu yang aktif sebagai wiraswasta sejati, lebih asyik jika diajak diskusi terkait dengan *Human Resource*, hal ini karena sesuai dengan disiplin ilmu yang digeluti selama bertahun-tahun sehingga tercipta sumberdaya praktisi yang handal.