



Editor:

Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.G.L.

Integrasi Teori dan Praktik MSDM dalam Industri

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.

Drs. Yanuar Saksono, M.M. | Susie Fitri Hendriarti, S.H., M.M., Ph.D.

Tentang Penulis



Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.

Dosen Tetap Prodi Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra. Anggota IKABADRA. Lulus Magister Manajemen (S2) dan Doktor (S3) Program Pasca Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Pernah mengajar di Lembaga Pendidikan Komputer, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Universitas Mercu Buana (UMB), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), AKPER Karya Husada Yogyakarta. Email: danang_sunyoto@janabadra.ac.id



Drs. Yanuar Saksono, M.M.

Lulus S1 Prodi. Manajemen Perusahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta, serta Dosen Tetap pada prodi dan universitas yang sama. Lulus S2 (M.M.), Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Pernah sebagai Breeder dan praktisi Angrek Ipung Orchids Nursery dan konsultan bisnis beberapa bidang agro dan umum.

Email: yanuarsaksono@janabadra.ac.id



Susie Fitri Hendriarti, S.H., M.M., Ph.D.

Lulus Sarjana Hukum (S.H.) dari Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, tahun 1990. Magister Manajemen (M.M.) tahun 1995, FE.UII Yogyakarta, dan Doctor of Philosophy (Ph.D.) dari UTeM (Universiti Teknikal Malaysia) Melaka, tahun 2024. Berpraktik sebagai advokat sejak tahun 1991 hingga sekarang. Pernah menjadi dosen di Akademi Manajemen Putra Jaya. Direktur di Akademi Manajemen Putra Jaya. Pada organisasi profesional: Ketua Ikadin (Ikatan Advokat Indonesia) DPC Yogyakarta: Tahun 2012-2017.

Email: Susiefitri.ha@gmail.com

Tentang Editor



Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.GL.

Lulus Sarjana Teknik Industri (S.T.) tahun 2021 dan Magister Teknik Industri (M.T.) Program Pasca Sarjana (PS) tahun 2022, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Pengajar di Laboratorium Pemodelan dan Simulasi Industri, Prodi. Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia. Pemegang Certified Great Leadership (C.GL).

Email: malfatahkalijaga@gmail.com



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

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

ISBN 978-623-120-877-4



9 786231 208774

INTEGRASI TEORI DAN PRAKTIK MSDM DALAM INDUSTRI

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.
Drs. Yanuar Saksono, M.M.
Susie Fitri Hendriarti, S.H., M.M., Ph.D.



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

**INTEGRASI TEORI DAN PRAKTIK
MSDM DALAM INDUSTRI**

Penulis : Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M.,
C.B.L.D.M.
Drs. Yanuar Saksono, M.M.
Susie Fitri Hendriarti, S.H., M.M., Ph.D.

Editor : Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.G.L.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Wildan Rasyid Mukhtar

ISBN : 978-623-120-877-4

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JUNI 2024**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekaediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

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

KATA PENGANTAR

Dengan senang hati kami mempersembahkan buku ini, berjudul "Integrasi Teori dan Praktik MSDM dalam Industri". Buku ini merupakan upaya kami untuk menyajikan pandangan yang komprehensif tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan menggabungkan aspek teoritis dengan aplikasi praktisnya dalam konteks industri yang dinamis.

MSDM merupakan fondasi yang penting dalam keberhasilan setiap organisasi, terutama dalam industri yang beroperasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif dan terus berubah. Dalam buku ini, kami mengajak pembaca untuk menjelajahi konsep-konsep teoritis utama dalam MSDM, mulai dari motivasi dan kepemimpinan hingga rekrutmen, pengembangan karyawan, hingga manajemen konflik dan keamanan kerja.

Salah satu hal utama yang kami tekankan adalah pentingnya mengintegrasikan teori dengan praktik dalam MSDM. Kami tidak hanya membahas teori-teori yang mendasari praktik MSDM, tetapi juga menyoroti bagaimana konsep-konsep tersebut diimplementasikan secara efektif di lingkungan industri nyata. Dengan demikian, buku ini tidak hanya menjadi sumber pengetahuan teoritis, tetapi juga informasi praktis bagi para praktisi MSDM di industri.

Kami berharap bahwa buku ini dapat menjadi sumber inspirasi dan pengetahuan yang berharga bagi pembaca, baik mereka yang baru memulai karier dalam MSDM maupun yang telah memiliki pengalaman yang luas dalam industri. Kami juga ingin menyampaikan penghargaan kepada semua individu dan organisasi yang telah memberikan kontribusi dan dukungan dalam pembuatan buku ini.

Akhirnya, kami berterima kasih kepada Anda, pembaca yang setia, atas minat dan dedikasi Anda untuk terus belajar dan berkembang dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Semoga buku ini memberikan wawasan yang berharga dan membantu Anda dalam menjalani perjalanan profesional Anda.

Salam hormat Penulis
Danang Sunyoto
Yanuar Saksono
Susie Fitri Hendriarti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INDUSTRI	1
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	1
B. Evolusi MSDM di Industri	2
C. Peran MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Industri.....	4
D. Tantangan dan Peluang MSDM di Era Industri Kontemporer.....	5
E. Tren dan Inovasi dalam MSDM Industri	7
BAB 2 TEORI-TEORI DASAR DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	11
A. Teori Motivasi dan Kepuasan Kerja	11
B. Teori Perilaku Organisasi dalam Konteks Industri.....	13
C. Teori Pengembangan Karyawan dan Peningkatan Kompetensi	15
D. Teori Perubahan Organisasi.....	17
E. Teori Manajemen Konflik dan Negosiasi.....	19
BAB 3 PRAKTIK-PRAKTIK REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM INDUSTRI	22
A. Strategi Rekrutmen yang Efektif.....	22
B. Proses Seleksi Karyawan yang Berhasil	24
C. Implementasi Teknologi dalam Rekrutmen dan Seleksi.....	26
D. Pengukuran dan Evaluasi Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi	28
E. Tantangan dan Peluang dalam Rekrutmen dan Seleksi.....	30
BAB 4 PENGEMBANGAN KARYAWAN DI LINGKUNGAN INDUSTRI	33
A. Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.....	33

	B. Evaluasi Kinerja dan Penyusunan Rencana Pengembangan.....	35
	C. Pembinaan Karier dan Manajemen Talent	36
	D. Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan Karyawan	37
	E. Pengembangan Karyawan sebagai Bagian dari Budaya Organisasi.....	39
BAB 5	MANAJEMEN KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN DI LINGKUNGAN INDUSTRI	41
	A. Desain Sistem Kompensasi yang Adil dan Kompetitif.....	41
	B. Insentif dan Penghargaan Karyawan.....	42
	C. Keseimbangan Antar Kompensasi Finansial dan Non finansial	44
	D. Pengelolaan Kompensasi dalam Konteks Persaingan Pasar Kerja	45
	E. Evaluasi dan Penyesuaian Sistem Kompensasi	47
BAB 6	HUBUNGAN INDUSTRI DAN PENYELESAIAN KONFLIK DI LINGKUNGAN INDUSTRI	49
	A. Peran Serikat Pekerja dalam Konteks Industri.....	49
	B. Negosiasi Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Konflik	50
	C. Perundingan Bersama dan Arbitrase.....	52
	D. Implementasi Kebijakan Hubungan Industrial yang Efektif	53
	E. Manajemen Konflik dan Mediasi	54
BAB 7	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI LINGKUNGAN INDUSTRI	56
	A. Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Lingkungan Industri	56
	B. Identifikasi dan Evaluasi Risiko Kesehatan dan Keselamatan	57
	C. Implementasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja	58
	D. Budaya Keselamatan dalam Lingkungan Industri	60
	E. Pengelolaan Kecelakaan Kerja dan Krisis Kesehatan	61

BAB 8	ASPEK HUKUM DALAM MSDM INDUSTRI	63
	A. Regulasi Ketenagakerjaan	63
	B. Tanggung Jawab Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja	64
	C. Perlindungan Pekerja dan Hak-hak Karyawan.....	65
	D. Kepatuhan terhadap Regulasi Hukum	67
	E. Etika Bisnis dalam MSDM.....	68
BAB 9	TEKNOLOGI DAN INOVASI DALAM MSDM INDUSTRI.....	71
	A. Digitalisasi Proses-Proses MSDM.....	71
	B. Penggunaan Big Data dalam Pengambilan Keputusan HR	72
	C. Tantangan dan Peluang Teknologi dalam MSDM....	74
	D. Pengembangan Alat dan Aplikasi HR Berbasis Teknologi	76
	E. Implementasi Teknologi sebagai Bagian dari Budaya Organisasi	78
BAB 10	MASA DEPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INDUSTRI.....	81
	A. Tren Perubahan Tenaga Kerja.....	81
	B. Pengaruh Teknologi Terhadap MSDM	83
	C. Peningkatan Fokus pada Kesejahteraan Karyawan.....	84
	D. Pengembangan Keterampilan dan Pembelajaran Seumur Hidup.....	86
	E. Transformasi Budaya Organisasi.....	88
	F. Adopsi Prinsip-Prinsip Berkelanjutan.....	90
	G. Tantangan dan Peluang bagi MSDM	91
	DAFTAR PUSTAKA	94
	TENTANG PENULIS	103
	TENTANG EDITOR.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	3
--	---

BAB

1

PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INDUSTRI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah pendekatan yang sistematis dalam mengelola sumber daya manusia di suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah pengertian MSDM menurut para pakar dan referensinya:

1. Gary Dessler

Menurut Gary Dessler, seorang pakar manajemen sumber daya manusia, MSDM adalah suatu proses perencanaan dan pengelolaan tenaga kerja yang dimiliki organisasi untuk mengoptimalkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Dale Yoder

Dale Yoder mendefinisikan MSDM sebagai suatu fungsi integral dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara, dan memotivasi tenaga kerja yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Stephen P. Robbins

Stephen P. Robbins menyatakan bahwa MSDM adalah suatu bidang studi yang berfokus pada praktik-praktik manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam suatu organisasi, termasuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja.

BAB 2

TEORI-TEORI DASAR DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Teori Motivasi dan Kepuasan Kerja

Teori motivasi dan kepuasan kerja adalah dua konsep yang saling terkait dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena motivasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Berikut adalah penjelasan singkat tentang teori motivasi dan kepuasan kerja:

1. Teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Maslow, kebutuhan manusia dapat diurutkan dalam lima tingkatan hierarki, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi setelah kebutuhan di tingkat yang lebih rendah terpenuhi.

b. Teori X dan Y Douglas McGregor

McGregor mengemukakan dua pendekatan terhadap motivasi karyawan. Teori X mengasumsikan bahwa karyawan cenderung malas dan butuh pengawasan yang ketat, sedangkan Teori Y mengasumsikan bahwa karyawan intrinsiknya ingin bekerja keras dan memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

BAB 3

PRAKTIK-PRAKTIK REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM INDUSTRI

A. Strategi Rekrutmen yang Efektif

Strategi rekrutmen yang efektif dalam industri adalah kunci untuk menarik, merekrut, dan mempertahankan bakat yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berikut adalah beberapa strategi rekrutmen yang efektif dalam konteks industri:

1. Pemahaman Mendalam tentang Kebutuhan Bisnis
 - a. Memiliki pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan bisnis dan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang.
 - b. Menganalisis tren pasar kerja dan kebutuhan industri untuk memprediksi jenis keterampilan dan bakat yang akan diminati di masa depan.
2. Posisi Penempatan Iklan yang Tepat
 - a. Menempatkan iklan pekerjaan di platform yang relevan dengan target audiens dan industri, seperti situs web pekerjaan khusus industri, forum industri, dan jejaring profesional.
 - b. Menggunakan media sosial dan alat digital lainnya untuk memperluas jangkauan iklan pekerjaan dan menarik kandidat potensial.

BAB

4

PENGEMBANGAN KARYAWAN DI LINGKUNGAN INDUSTRI

A. Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Program pelatihan dan pengembangan karyawan di lingkungan industri adalah kunci untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas tenaga kerja, serta memastikan bahwa organisasi tetap bersaing di pasar yang terus berubah. Berikut adalah beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif di lingkungan industri:

1. Analisis Kebutuhan Karyawan
 - a. Melakukan analisis kebutuhan karyawan untuk mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk sukses dalam peran mereka saat ini dan di masa depan.
 - b. Melibatkan karyawan dalam proses identifikasi kebutuhan pelatihan untuk memastikan relevansi dan keberhasilan program.
2. Pengembangan Rencana Pelatihan
 - a. Berdasarkan analisis kebutuhan, merencanakan program pelatihan yang mencakup berbagai topik, mulai dari keterampilan teknis hingga keterampilan kepemimpinan dan manajerial.
 - b. Memperhatikan keberagaman kebutuhan karyawan, seperti tingkat pengalaman, departemen, dan posisi.

BAB 5

MANAJEMEN KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN DI LINGKUNGAN

A. Desain Sistem Kompensasi yang Adil dan Kompetitif

Desain sistem kompensasi yang adil dan kompetitif di lingkungan industri merupakan kunci untuk memotivasi, mempertahankan, dan memperoleh bakat yang berkualitas dalam organisasi. Sistem kompensasi yang baik tidak hanya memperhitungkan faktor internal organisasi, tetapi juga mempertimbangkan standar industri dan persaingan pasar kerja. Berikut adalah beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam desain sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, beserta referensinya:

1. Analisis Gaji dan Manfaat
 - a. Melakukan analisis pasar untuk memahami tren kompensasi di industri dan wilayah geografis tertentu.
 - b. Membandingkan gaji dan manfaat organisasi dengan pesaing industri untuk memastikan bahwa penawaran kompensasi tetap bersaing dan menarik.
2. Keterbukaan dan Transparansi
 - a. Menjaga keterbukaan dan transparansi dalam proses pengambilan keputusan kompensasi, termasuk kriteria yang digunakan untuk menetapkan gaji dan manfaat.
 - b. Memastikan bahwa karyawan memahami hubungan antara kinerja mereka dan kompensasi yang mereka terima.

BAB 6

HUBUNGAN INDUSTRI DAN PENYELESAIAN KONFLIK DI LINGKUNGAN INDUSTRI

A. Peran Serikat Pekerja dalam Konteks Industri

Peran serikat pekerja dalam konteks industri sangat penting dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja. Berikut adalah beberapa peran utama serikat pekerja dalam konteks industri:

1. Negosiasi Kolektif

Serikat pekerja bertindak sebagai perwakilan bagi para pekerja dalam negosiasi dengan pengusaha atau perusahaan terkait kondisi kerja, upah, tunjangan, jam kerja, dan berbagai masalah lainnya yang mempengaruhi kehidupan para pekerja.

2. Pelindungan Hak Pekerja

Serikat pekerja berperan dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Mereka dapat mengadvokasi perubahan kebijakan dan peraturan yang lebih menguntungkan bagi para pekerja.

3. Penyelesaian Sengketa

Serikat pekerja dapat bertindak sebagai mediator atau perantara dalam penyelesaian sengketa antara pekerja dan manajemen. Mereka membantu mencari solusi yang adil dan menghindari konflik yang merugikan kedua belah pihak.

BAB 7

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI LINGKUNGAN INDUSTRI

A. Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Lingkungan Industri

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah hal yang sangat penting dalam lingkungan industri karena mereka menjamin kesejahteraan dan perlindungan para pekerja. Berikut adalah beberapa alasan mengapa K3 begitu penting:

1. Perlindungan Terhadap Para Pekerja

K3 bertujuan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan para pekerja dari berbagai risiko dan bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja. Ini termasuk pencegahan terhadap cedera, penyakit akibat kerja, dan kecelakaan yang dapat membahayakan nyawa dan kesehatan pekerja.

2. Meningkatkan Produktivitas

Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan produktivitas para pekerja. Ketika pekerja merasa aman dan terlindungi di tempat kerja, mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien dan fokus pada tugas mereka tanpa khawatir akan risiko cedera atau penyakit.

3. Mengurangi Biaya dan Kerugian

Implementasi K3 yang baik dapat mengurangi biaya yang terkait dengan kecelakaan kerja, cedera, dan penyakit yang dialami pekerja. Hal ini dapat mengurangi biaya perawatan medis, klaim asuransi, ganti rugi, serta biaya yang

BAB

8

ASPEK HUKUM DALAM MSDM INDUSTRI

A. Regulasi Ketenagakerjaan

Regulasi ketenagakerjaan di lingkungan industri mengacu pada serangkaian peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga pengatur untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja, serta mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja. Berikut adalah beberapa contoh regulasi ketenagakerjaan yang umum di lingkungan industri:

1. Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Regulasi ini mengatur persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dipatuhi oleh perusahaan untuk melindungi pekerja dari bahaya dan risiko di tempat kerja. Ini termasuk standar untuk penggunaan peralatan pelindung diri, manajemen bahan kimia berbahaya, prosedur keselamatan, dan inspeksi rutin.

2. Standar Jam Kerja dan Upah

Regulasi ini menetapkan batasan untuk jam kerja, istirahat, libur, serta tingkat upah minimum yang harus dibayar kepada pekerja. Tujuannya adalah untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan mencegah eksploitasi tenaga kerja.

3. Perlindungan Terhadap Diskriminasi dan Pelecehan

Regulasi ini melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lainnya, serta melindungi pekerja dari pelecehan atau intimidasi di tempat kerja. Ini

BAB 9

TEKNOLOGI DAN INOVASI DALAM MSDM INDUSTRI

A. Digitalisasi Proses-Proses MSDM

Digitalisasi proses-proses MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) di sektor industri merupakan langkah penting untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan akurasi dalam pengelolaan tenaga kerja. Berbagai teknologi digital, seperti perangkat lunak manajemen SDM, aplikasi mobile, dan analisis data, dapat digunakan untuk mengotomatisasi dan menyederhanakan berbagai aspek MSDM, mulai dari perekrutan hingga pengembangan karyawan. Berikut adalah beberapa contoh digitalisasi proses MSDM di sektor industri beserta referensinya:

1. Sistem Manajemen SDM Terintegrasi

Mengadopsi perangkat lunak manajemen SDM yang terintegrasi dapat membantu perusahaan mengelola berbagai aspek MSDM secara efisien, seperti pengelolaan data karyawan, administrasi gaji, manajemen kinerja, dan pelatihan. Sistem ini juga memungkinkan akses yang mudah bagi karyawan untuk mengakses informasi pribadi mereka, memperbarui data, dan mengajukan cuti secara mandiri.

2. Aplikasi Perekrutan Online

Menggunakan aplikasi perekrutan online memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi proses perekrutan, mulai dari pemasangan lowongan kerja, seleksi kandidat, hingga pelacakan proses rekrutmen. Aplikasi ini juga dapat memanfaatkan algoritma cerdas untuk

BAB

10

MASA DEPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INDUSTRI

A. Tren Perubahan Tenaga Kerja

Perubahan tenaga kerja dalam sektor industri telah menjadi topik yang semakin penting seiring dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan demografis. Berbagai tren telah memengaruhi cara industri merekrut, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa tren utama dalam perubahan tenaga kerja di sektor industri:

1. Peningkatan Penggunaan Teknologi

Adopsi teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan robotik telah mengubah tata kelola tenaga kerja di sektor industri. Beberapa pekerjaan rutin dan repetitif telah digantikan oleh mesin dan sistem otomatis, sementara pekerjaan yang membutuhkan keterampilan teknis dan kreativitas semakin diminati.

2. Perubahan Keterampilan yang Dibutuhkan

Perubahan teknologi juga mempengaruhi keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja industri. Permintaan akan keterampilan teknis, seperti pemrograman komputer, analisis data, dan pengelolaan sistem otomatis, semakin meningkat, sementara keterampilan manual yang sederhana cenderung berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163505
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. doi:10.5465/AMP.2010.51827775
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bamber, G. J., Lansbury, R. D., & Wailes, N. (2016). *International and comparative employment relations: Globalisation and the developed market economies* (6th ed.). Sage Publications.
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2008). *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People*. McGraw-Hill Education.
- Breaugh, J. A. (2008). Employee Recruitment: Current Knowledge and Important Areas for Future Research. *Human Resource Management Review*, 18(3), 103–118. doi:10.1016/j.hrmr.2008.07.003
- Budd, J. W. (2004). *Employment with a human face: Balancing efficiency, equity, and voice*. Cornell University Press.
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). "Skill shift: Automation and the future of the workforce." McKinsey Global Institute.
- Cameron, E., & Green, M. (2015). "Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change." Kogan Page Publishers.

- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). "The future of work: Weaving human and technological learning." *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(2), 97-117.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *Talent Management: A Focus on Excellence* (4th ed.). SHRM Foundation.
- Clarke, S. (2010). *Safety Culture: Theory, Method and Improvement*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313. doi:10.1016/j.hrmmr.2009.04.001
- Crane, A., & Matten, D. (2016). *Business Ethics: Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization*. Oxford University Press.
- Crouch, C., & Gumbrell-McCormick, R. (2012). *Employment relations: Theory and practice*. Oxford University Press.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization Development and Change* (10th ed.). Cengage Learning.
- Davenport, T. H., & Harris, J. (2007). "Competing on analytics: The new science of winning." Harvard Business Press.
- Deloitte. (2019). "Future of Work in Manufacturing." Retrieved from: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/manufacturing/future-of-work-in-manufacturing.html>.
- Deloitte. (2021). "2021 Global Human Capital Trends: The social enterprise in a world disrupted". Retrieved from: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/8001_2021-Human-Capital-Trends/DI_HC-Trends-2021_Global.pdf
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421-433. doi:10.1037/apl0000085

- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*. Pearson.
- Elkington, J. (1999). "Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business." Capstone.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (s.d.). <https://osha.europa.eu/>.
- European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). (2018). "Future of VET: Learning and teaching for a changing world." Retrieved from: https://www.cedefop.europa.eu/files/5554_en.pdf.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2019). *Business Ethics: Ethical Decision Making & Cases*. Cengage Learning.
- Folger, J. P., Poole, M. S., & Stutman, R. K. (2020). *Working through conflict: Strategies for relationships, groups, and organizations* (8th ed.). Routledge.
- French, W. L., & Bell Jr, C. H. (1973). *Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*.
- Gaebel, M., Zhang, T., & Wesolowski, A. (2020). Understanding Use of Learning Management Systems in the Academic and Corporate Sector—A Literature Review. *Educational Sciences*, 10(11), 313. doi:10.3390/educsci10110313
- Gartner. (2020). "Gartner HR Technology Vendor Guide, 2020." Retrieved from: <https://www.gartner.com/en/documents/3980105/hr-technology-vendor-guide-2020>.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation* (4th ed.). Cengage Learning.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2009). *Career Management* (4th ed.). SAGE Publications.
- Health and Safety Executive (HSE). (s.d.). <https://www.hse.gov.uk/>.

- Heery, E., & Salmon, J. (Eds.). (2000). *The Insecure Workforce*. Routledge.
- Heneman III, H. G., & Judge, T. A. (2017). *Staffing Organizations* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- International Labour Organization (ILO). (s.d.). *Crisis Response*. <https://www.ilo.org/>.
- Katz, H. C., Kochan, T. A., & Colvin, A. J. S. (2008). *An introduction to collective bargaining & industrial relations* (4th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Kelliher, C., & Perrett, G. (2017). *Talent Management: A Handbook for Practice* (2nd ed.). Kogan Page.
- Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R. B. (2012). *The transformation of American industrial relations*. Cornell University Press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2012). "Corporate culture and performance." Routledge.
- Kruse, K. (2018). *Technology-Based Learning Strategies*. In R. Rocco, & V. C. Wang (Eds.), *Handbook of Research on Technology-Centric Strategies for Higher Education Administration* (pp. 287-305). IGI Global.
- Kwon, T. H., & Zmud, R. W. (1987). "Unifying the fragmented models of information systems implementation." *Critical Issues in Information Systems Research*, 227-251.
- Laursen, L., & Foss, N. J. (2014). "Human resource management practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of employee creativity." *International Journal of Hospitality Management*, 40, 116-126.
- Lengnick-Hall, C. A., & Gaunt, P. M. (2008). *Considering the Impact of Employee Empowerment and Empowerment Readiness*.

Personnel Review, 37(6), 671–691.
doi:10.1108/00483480810906833

- Lewicki, R. J., Barry, B., & Saunders, D. M. (2015). *Essentials of negotiation* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers* (D. Cartwright, Ed.). Harper & Row.
- London, M., & Beatty, R. W. (2018). *Human Resource Development: Talent Development* (7th ed.). Pearson.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Martocchio, J. J., & Scarpello, V. (2019). *Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications* (5th ed.). Pearson.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2021). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Moore, C. W. (2014). *The mediation process: Practical strategies for resolving conflict* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., & Colquitt, J. A. (2019). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA). (s.d.). <https://www.osha.gov/>.
- OECD. (2019). "Promoting and Assessing Lifelong Learning: A Learning Gains Perspective." Retrieved from: https://www.oecd.org/education/ceri/spotlight/6_Promoting-and-Assessing-Lifelong-Learning-3.pdf.

- Paré, G., & Tremblay, M. (2007). "The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions." *Group & Organization Management*, 32(3), 326-357.
- Phillips, J. J., & Edwards, P. (2018). *Talent Acquisition: Managing the Recruitment Process for Winning Results* (2nd ed.). Society for Human Resource Management.
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the Human Capital Resource: A Multilevel Model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127-150. doi:10.5465/amr.2011.55662487
- Rahim, M. A. (2011). *Managing Conflict in Organizations* (4th ed.). Transaction Publishers.
- Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). "Learning from practice: How HR analytics avoids being a management fad." *Organizational Dynamics*, 44(3), 236-242.
- Reason, J. (2016). *Creating a Safety Culture: Recognising the Impossible*. CRC Press.
- Reddy, P., & Sujatha, M. (2020). "The impact of human resource information system (HRIS) on organizational performance: A case study of Indian telecom industry." *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(5), 1034-1053.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101. doi:10.1177/1529100612436661
- Sangra, A., Vlachopoulos, D., & Cabrera, N. (2012). Building an Inclusive Definition of E-Learning: An Approach to the

Conceptual Framework. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 13(2), 145-159. doi:10.19173/irrodl.v13i2.1127

Sayed, N. I., & Kamaruddin, S. B. (2020). "Investigating the effectiveness of mobile human resource management systems (mHRMS) from employees' perspective: A mixed methods study." *Computers in Human Behavior*, 110, 106402.

Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*. Crown Business.

Smith, I., & Wood, A. (2019). *Smith & Wood's Employment Law*. Oxford University Press.

Society for Human Resource Management (SHRM). (2019). "HR Technology." Retrieved from: <https://www.shrm.org/hr-today/hr-magazine/0219/pages/hr-technology.aspx>.

Society for Human Resource Management (SHRM). (2021). "Emerging Trends in HR: Preparing for the Future Workplace." Retrieved from: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/emerging-trends-in-hr-preparing-for-the-future-workplace.aspx>.

Society for Human Resource Management (SHRM). (2021). "HR Technology: Overview and Trends". Retrieved from: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/HR-Technology-Overview-and-Trends.pdf>

Society for Human Resource Management (SHRM). (n.d.). Benchmarking. Retrieved from <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/how-to-guides/pages/benchmarking.aspx>

- Stone, K. (2018). *Employment Law Handbook: Your practical guide to the law of employment*. Kogan Page Publishers.
- Strohmeier, S. (2013). "Research in human resource management (HRM) in the digital age: A critical review of its uses, limitations, and future directions." *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2722-2752.
- Strohmeier, S. (2017). Research Perspectives on the Future of the Human Resource Function. In W. H. Bussin & D. Herholdt (Eds.), *Contemporary Issues in Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (pp. 43–70). Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-57967-6_3
- Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and Development in Work Organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399–441. doi:10.1146/annurev.ps.43.020192.002151
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2020). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. John Wiley & Sons.
- Van den Heuvel, S., & Bondarouk, T. (2017). "The contribution of HR information systems to HRM effectiveness: An integrative perspective." *Information & Management*, 54(6), 874-885.
- Warrick, D. D. (2017). *Performance Appraisal: Designing, Implementing, and Managing Effective Systems* (3rd ed.). Routledge.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & van Oppen, C. (2009). "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration." *MIS Quarterly*, 177-195.
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). (2021). "Sustainability." Retrieved from: <https://www.wbcd.org/Overview/About-us/Sustainability>.

World Economic Forum. (2018). "The Future of Jobs Report 2018."
Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>.

WorldatWork. (2018). *The WorldatWork Handbook of Compensation, Benefits & Total Rewards: A Comprehensive Guide for HR Professionals*. John Wiley & Sons.

Yoder, D. (1978). *Personnel Management and Industrial Relations*

TENTANG PENULIS



Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M. Dosen Tetap Prodi Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra. Anggota IKABADRA. Lulus Magister Manajemen (S2) dan Doktor (S3) Program Pasca Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Pernah mengajar di Lembaga Pendidikan Komputer, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Universitas Mercu Buana (UMB), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), AKPER Karya Husada Yogyakarta. Aktif Penelitian Jurnal Nasional dan Internasional, Pengabdian kepada Masyarakat dan menulis buku literature. Saat ini menjabat Ketua Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (2021-2025) Universitas Janabadra, Yogyakarta. Email: danang_sunyoto@janabadra.ac.id.



Drs. Yanuar Saksono, M.M. Lulus S1 Prodi. Manajemen Perusahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta, serta Dosen Tetap pada prodi dan universitas yang sama. Lulus S2 (M.M.), Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Pernah sebagai Breeder dan praktisi Anggrek Ipung Orchids Nursery dan konsultan bisnis beberapa bidang agro dan umum. Serta pernah sebagai Pengurus Hipmi DIY, Wakil Ketua Kadin UKM DIY 2002 - 2013, Ketua Dewan Konsultan UKM Asosiasi Industri Mebel Indonesia (Asmindo) DIY, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) DIY, Koordinator BKM Sidokarto Sleman 2003-2006, Konsultan Senior Tetap PT Kepurun Pawana Indonesia (KPI) Klaten 1998 s.d. sekarang, Konsultan Keuangan Mitra Bank (KKMB) 2004 s.d. sekarang sebagai bagian Satgasda BI DIY, serta sebagai

Tenaga Ahli Fraksi di DPRD DIY, 2012-2017. Email: yanuarsaksono@janabadra.ac.id.



Susie Fitri Hendriarti, S.H., M.M., Ph.D. Lulus Sarjana Hukum (S.H.) dari Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, tahun 1990. Magister Manajemen (M.M.) tahun 1995, FE.UII Yogyakarta, dan Doctor of Philosophy (Ph.D.) dari UTeM (Universiti Teknikal Malaysia) Melaka, tahun 2024.

Berpraktik sebagai advokat sejak tahun 1991 hingga sekarang. Pernah menjadi dosen di Akademi Manajemen Putra Jaya. Direktur di Akademi Manajemen Putra Jaya. Pada organisasi profesional: Ketua Ikadin (Ikatan Advokat Indonesia) DPC Yogyakarta: Tahun 2012-2017.

Penasehat Ikadin DPC Yogyakarta: Tahun 2017-sekarang. Wakil Ketua Peradi (Perhimpunan Advokat Indonesia) DPC Yogyakarta: Tahun 2013-2017. Penasehat Peradi DPC Yogyakarta: Tahun 2017-sekarang. Organisasi Non-Profit: Wakil Ketua FPPI (Forum Pemberdayaan Perempuan Indonesia) DPD DIY: sampai saat ini. Wakil Ketua PERWIRA (Perkumpulan Perempuan Wirausaha) DPD DIY: sampai saat ini. Keterlibatan di Dunia Usaha: Wakil Ketua GPEI (Gabungan Pengusaha Ekspor Indonesia) DPD DIY: sampai saat ini. Email: Susiefitri.ha@gmail.com

TENTANG EDITOR



Lulus Sarjana Teknik Industri (S.T.) tahun 2021 dan Magister Teknik Industri (M.T.) Program Pasca Sarjana (PS) tahun 2022, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Pengajar di Laboratorium Pemodelan dan Simulasi Industri, Prodi. Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia. Pemegang *Certified Great Leadership* (C.GL).

Pengalaman prestasi yang telah dicapai, antara lain; *First Winner and Best Presentation Business Plan Competition* Perbanas Institute, *Second Winner LKTIN Metal Exist* Universitas Sultan Agung Tirtayasa, Juara Harapan 2 LKTI AUC Bali Universitas Pendidikan Ganesaha Bali, Juara Harapan 1 *Essay Compepetition "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Industri Jasa"* Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta, *Second Winner Industrial Paper and Action* Universitas Sumatera Utara, *Third Winner Business Plan Upcycle Product Fashion* Universitas Katolik Parahyangan, *Third Winner Eco-money Competition "Pengelolaan Sampah"*, Juara Harapan 1 *Competition of Indsutrial Engineering* Universitas Hassanudin Makassar, *Participant Asean Youth Conference* Kuala Lumpur Malaysia. Email: malfatahkalijaga@gmail.com