

Indah Lestari | Nurrohmi Ambar Tasriastuti | Thetty SURIENTY Rajaguguk  
Fiko Farlis | Anwar Mansyur | Tri Yuni Hendrowati | Mohklas | Azmi Listya Anisah  
Endang Kurniawati | Dewi Urip Wahyuni | Diana Ma'rifah | Aditya Wardhana  
Diana Titik Windayati | Wulandari Dyah Pitaloka | Luhglatno



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Editor: Ash Shadiq Egim, S.E., M.M.



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam keseluruhan kesehatan dan keberhasilan suatu organisasi. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk merekrut, mengelola, dan memelihara tenaga kerja organisasi. Ini termasuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan manajemen konflik. Dengan mengelola karyawan dengan baik, manajemen SDM dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ini melibatkan penyusunan kebijakan dan prosedur yang mendukung, serta memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan kepada karyawan. Manajemen SDM membantu organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia mereka, termasuk penempatan karyawan, pengaturan jam kerja, dan alokasi tugas dan tanggung jawab yang sesuai.

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah Manajemen sumber daya manusia (SDM) ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep Manajemen sumber daya manusia (SDM).

Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

- Bab 1 Konsep Dan Perspektif Manajemen SDM
- Bab 2 Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia
- Bab 3 Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
- Bab 4 Pelatihan SDM
- Bab 5 Manajemen Karir
- Bab 6 Organisasi Kerja
- Bab 7 Job Analysis
- Bab 8 Rekrutmen Dan Seleksi
- Bab 9 Penilaian Kinerja
- Bab 10 Disiplin Dan Motivasi Kerja
- Bab 11 Kompensasi
- Bab 12 Etika Dan Hukum Dalam Manajemen SDM
- Bab 13 Hubungan Ketenagakerjaan
- Bab 14 Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)
- Bab 15 Manajemen SDM Di Era Digital



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



EC00202442992



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Indah Lestari, S.E., M.M.  
Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M.  
Thetty Surlenty Rajagukguk, SE., M.Ak., Ak.  
Dr. Fiko Farlis, S.E., M.M.  
Anwar Mansyur, S.E., M.Sc.  
Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.  
Mohklas, S.E., M.Si.  
Azmi Listya Anisah, S.Psi., M.B.A.  
Endang Kurniawati, S.E., S.H., M.Si.  
Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., SE., M.Pd., M.M.  
Diana Ma'rifah, S.E., M.Si.  
Dr. (Cand). Aditya Wardhana, S.E., M.Si., M.M., CHRMP., CIRP.,  
CHRA., CPP., CHRBP.  
Diana Titik Windayati, S.E. M.Si.  
Wulandari Dyah Pitaloka, S.M., M.M.  
Dr. Luhgiatno, S.E., M.M., M.Si.



**eureka**  
**media aksara**

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Penulis** : Indah Lestari, S.E., M.M. | Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M. | Thetty Surienty Rajagukguk, SE., M.Ak., Ak. | Dr. Fiko Farlis, S.E., M.M. | Anwar Mansyur, S.E., M.Sc. | Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd. | Mohklas, S.E., M.Si. | Azmi Listya Anisah, S.Psi., M.B.A. | Endang Kurniawati, S.E., S.H., M.Si. | Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., SE., M.Pd., M.M. | Diana Ma'rifah, S.E., M.Si. | Dr. (Cand). Aditya Wardhana, S.E., M.Si., M.M., CHRMP., CIRP., CHRA., CPP., CHRBP. | Diana Titik Windayati, S.E. M.Si. | Wulandari Dyah Pitaloka, S.M., M.M. | Dr. Luhgiatno, S.E., M.M., M.Si.

**Editor** : Ash Shadiq Egim, S.E., M.M.

**Desain Sampul** : Eri Setiawan

**Tata Letak** : Nurlita Novia Asri

**ISBN** : 978-623-120-759-3

**No. HKI** : EC00202442992

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 : 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.

## PRAKATA

Puji syukur kami ucapkan kehadiran ALLAH SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan termotivasi untuk mencapai tujuan strategis mereka. Dengan fokus yang tepat pada pengelolaan sumber daya manusia, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk merancang kebijakan dan program karyawan yang mencakup berbagai aspek, seperti kompensasi, tunjangan, keamanan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan.

Pembahasan dalam buku ini meliputi konsep dan perspektif manajemen SDM, perencanaan manajemen sumber daya manusia, pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pelatihan SDM, manajemen karir, organisasi kerja, *job analysis*, rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, disiplin dan motivasi kerja, kompensasi, etika dan hukum dalam manajemen SDM, hubungan ketenagakerjaan, manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan manajemen SDM di era digital

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah Manajemen sumber daya manusia khususnya jurusan manajemen ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep Manajemen sumber daya manusia.

Penulis merasa bahwa Buku ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat

memberikan sumbangsih bagi kepastakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Purbalingga, Mei 2024

## DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 KONSEP DAN PERSPEKTIF MANAJEMEN SDM</b>	
<b>Oleh : Indah Lestari, S.E., M.M.</b> .....	<b>1</b>
A. Pendahuluan.....	1
B. Konsep Dasar dan Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia.....	2
C. Kesimpulan.....	22
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>24</b>
<b>TENTANG PENULIS</b> .....	<b>26</b>
<b>BAB 2 PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
<b>Oleh : Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M.</b> .....	<b>27</b>
A. Pendahuluan.....	27
B. Konsep Perencanaan MSDM .....	29
C. Tantangan dalam Perencanaan MSDM di Masa Sekarang .....	39
D. Perencanaan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	43
E. Kesimpulan.....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>49</b>
<b>TENTANG PENULIS</b> .....	<b>51</b>
<b>BAB 3 PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
<b>Oleh : Thetty Surlenty Rajagukguk, S.E., M.Ak., Ak.</b> .....	<b>52</b>
A. Pendahuluan.....	52
B. Pelatihan dan Pengembangan.....	53
C. Penilaian Kinerja.....	55
D. Pengembangan Karir .....	57
E. Keseimbangan Kerja-Hidup.....	60
F. Pemberian Umpan Balik.....	62
G. Budaya Organisasi yang Mendorong Pertumbuhan.....	63
H. Kesimpulan.....	65



	DAFTAR PUSTAKA.....	67
	TENTANG PENULIS .....	68
<b>BAB 4</b>	<b>PELATIHAN SDM</b>	
	<b>Oleh : Dr. Fiko Farlis, S.E., M.M.....</b>	<b>69</b>
	A. Pendahuluan.....	69
	B. Proses Pelatihan SDM .....	71
	C. Implementasi Program Pelatihan .....	73
	D. Perlunya Pelatihan .....	76
	E. Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	78
	F. Tipe pelatihan.....	82
	G. Evaluasi Pelatihan .....	84
	H. Kesimpulan .....	84
	DAFTAR PUSTAKA.....	87
	TENTANG PENULIS .....	88
<b>BAB 5</b>	<b>MANAJEMEN KARIR</b>	
	<b>Oleh : Anwar Mansyur, S.E., M.Sc. ....</b>	<b>89</b>
	A. Pendahuluan.....	89
	B. Definisi Karir .....	90
	C. Manajemen Karir .....	91
	D. Tujuan Karir.....	96
	E. Perencanaan Karir .....	98
	F. Pengembangan Karir.....	99
	G. <i>Coaching</i> dan Mentoring.....	100
	H. Kesimpulan .....	102
	DAFTAR PUSTAKA.....	104
	TENTANG PENULIS .....	106
<b>BAB 6</b>	<b>ORGANISASI KERJA</b>	
	<b>Oleh : Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.....</b>	<b>107</b>
	A. Pendahuluan.....	107
	B. Struktur Organisasi Kerja .....	111
	C. Alat dan Teknologi dalam Organisasi Kerja.....	116
	D. Proses Organisasi Kerja .....	122
	E. Budaya dan Lingkungan Kerja .....	128
	F. Kesimpulan .....	135
	DAFTAR PUSTAKA.....	137
	TENTANG PENULIS .....	138

<b>BAB 7</b>	<b>JOB ANALYSIS</b>	
	<b>Oleh : Mohklas, S.E., M.Si.</b>	<b>139</b>
	A. Pendahuluan	139
	B. Definisi Analisis Pekerjaan	140
	C. Tujuan dan Manfaat Analisis Pekerjaan	144
	D. Tahapan dalam Analisis Pekerjaan	146
	E. Aspek-Aspek Pekerjaan yang Dianalisis:	148
	F. Uraian Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan:	151
	G. Kriteria Teknis dalam Analisis Pekerjaan:	152
	H. Deskripsi Pekerjaan	152
	I. Kesimpulan	153
	DAFTAR PUSTAKA	155
	TENTANG PENULIS	156
<b>BAB 8</b>	<b>REKRUTMEN DAN SELEKSI</b>	
	<b>Oleh : Azmi Listya Anisah, S.Psi., M.B.A.</b>	<b>158</b>
	A. Pendahuluan	158
	B. Rekrutmen	158
	C. Seleksi	167
	D. Kesimpulan	173
	DAFTAR PUSTAKA	174
	TENTANG PENULIS	175
<b>BAB 9</b>	<b>PENILAIAN KINERJA</b>	
	<b>Oleh : Endang Kurniawati, S.E., SH., M.Si.</b>	<b>176</b>
	A. Pendahuluan	176
	B. Tanggung Jawab Pekerjaan	182
	C. Kriteria Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> <i>Criteria</i> )	185
	D. Metode Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> <i>Methods</i> )	186
	E. Sumber Penilaian Kinerja ( <i>Sources of Performance</i> <i>Appraisal</i> )	187
	F. Proses Penilaian Kinerja	188
	G. Masalah dan Tantangan dalam Penilaian Kinerja	189
	H. Hukum dan Peraturan Terkait Penilaian Kinerja	190
	I. Pengembangan Staf Berbasis Penilaian Kinerja	192
	J. Kesimpulan	193

	DAFTAR PUSTAKA.....	195
	TENTANG PENULIS .....	196
<b>BAB 10</b>	<b>DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA</b>	
	<b>Oleh : Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., SE., M.Pd.,</b>	
	<b>M.M. ....</b>	<b>197</b>
	A. Pendahuluan.....	197
	B. Displin Kerja .....	198
	C. Berbagai Macam Disiplin Kerja .....	199
	D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..	200
	E. Hambatan Disiplin kerja .....	201
	F. Indikator Disiplin Kerja .....	202
	G. Motivasi Kerja .....	203
	H. Teori Motivasi .....	204
	I. Perbandingan Teori Hirarki Kebutuhan Manusia ...	207
	J. Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan.....	209
	K. Kesimpulan .....	211
	DAFTAR PUSTAKA.....	212
	TENTANG PENULIS .....	214
<b>BAB 11</b>	<b>KOMPENSASI</b>	
	<b>Oleh : Diana Ma'rifah, S.E., M.Si.....</b>	<b>215</b>
	A. Pendahuluan.....	215
	B. Tujuan Kompensasi .....	216
	C. Jenis Kompensasi .....	217
	D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kompensasi .....	220
	E. Evaluasi Kompensasi .....	226
	F. Dampak Kompensasi terhadap <i>Individual Outcome</i> .	226
	G. Kesimpulan .....	229
	DAFTAR PUSTAKA.....	231
	TENTANG PENULIS .....	233
<b>BAB 12</b>	<b>ETIKA DAN HUKUM DALAM MANAJEMEN SDM</b>	
	<b>Oleh : Dr. (Cand). Aditya Wardhana, S.E., M.Si.,</b>	
	<b>M.M., CHRM.P., CIRP., CHRA., CPP., CHRBP.....</b>	<b>234</b>
	A. Pendahuluan.....	234
	B. Implikasi Hukum dalam Manajemen SDM.....	234

C. Pemahaman Hukum dalam Praktik Manajemen SDM.....	238
D. Peran Etika dalam Pengambilan Keputusan SDM...	239
E. Hubungan Antara Etika dan Kepatuhan Hukum di Tempat Kerja.....	240
F. Penerapan Kode Etik dalam Manajemen SDM.....	243
G. Pencegahan dan Penanganan Pelanggaran Etika dan Hukum .....	244
H. Dampak Pelanggaran Hukum pada Manajemen Sumber Daya.....	245
I. Strategi Meningkatkan Etika Kerja dalam Organisasi.....	246
J. Hukum dan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia .....	248
K. Kode Etik Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	250
L. Kesimpulan.....	251
DAFTAR PUSTAKA.....	252
TENTANG PENULIS.....	261
<b>BAB 13 HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN</b>	
<b>Oleh : Diana Titik Windayati, S.E. M.Si. ....</b>	<b>262</b>
A. Pendahuluan.....	262
B. Hubungan Industrial .....	265
C. Hubungan Industrial Pancasila .....	273
D. Perselisihan Perburuhan.....	275
E. Kesimpulan.....	280
DAFTAR PUSTAKA.....	281
TENTANG PENULIS.....	283
<b>BAB 14 MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)</b>	
<b>Oleh : Wulandari Dyah Pitaloka, S.M., M.M. ....</b>	<b>284</b>
A. Pendahuluan.....	284
B. Keselamatan Kerja .....	285
C. Kesehatan Kerja .....	286
D. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	287

E. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).....	288
F. Kecelakaan Akibat Kerja .....	289
G. Penyakit Akibat Kerja .....	291
H. Pengendalian Risiko .....	292
I. Kesimpulan .....	294
DAFTAR PUSTAKA .....	295
TENTANG PENULIS .....	297
<b>BAB 15 MANAJEMEN SDM DI ERA DIGITAL</b>	
<b>Oleh : Dr. Luhglatno, S.E., M.M., M.Si. ....</b>	<b>298</b>
A. Tantangan dan Peluang Manajemen SDM di Era Digital.....	298
B. Transformasi Manajemen SDM Menuju Organisasi Digital .....	300
C. Mengelola SDM yang Adaptif dan Inovatif di Era Disrupsi .....	301
D. Mengoptimalkan Teknologi Digital untuk Meningkatkan Produktivitas SDM .....	303
E. Membangun Budaya dan <i>Mindset Digital</i> dalam Manajemen SDM.....	305
F. Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan <i>Digital Native</i> .....	306
G. Evaluasi Kinerja Karyawan di Era <i>New Ways of Working</i> .....	308
H. Strategi Retensi dan Pengembangan Bakat Digital..	310
I. Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan di Era <i>Remote Work</i> .....	312
J. Pengelolaan dan Pengembangan <i>Human Capital</i> di Era Revolusi Industri 4.0.....	316
K. Kesimpulan .....	318
DAFTAR PUSTAKA .....	319
TENTANG PENULIS .....	322

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1.	Pelatihan Versus Pengembangan.....	71
Tabel 5. 1.	Perbedaan Coaching dan Mentoring .....	101
Tabel 10. 1.	Teori Kebutuhan Manusia .....	207
Tabel 13. 1.	Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Jenisnya (Januari-Juli 2023).....	279

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1.	Model Fungsi SDM.....	11
Gambar 1. 2.	Peran dan Fungsi Sumber Daya Manusia .....	16
Gambar 2. 1.	Proses Dasar Perencanaan .....	36
Gambar 4. 1.	Proses Pelatihan .....	72
Gambar 5. 1.	Langkah dan Tanggung Jawab pada Proses Manajemen Karir .....	95
Gambar 8. 1.	Proses Rekrutmen (Mondy and Martocchio, 2016) .....	167
Gambar 8. 2.	Proses Seleksi (Mondy & Martocchio, 2016).....	172
Gambar 11. 1.	Jenis-jenis Kompensasi .....	219
Gambar 11. 2.	Faktor-faktor yang Menjadi Pertimbangan Perusahaan dalam Menetapkan Kompensasi ....	224
Gambar 13. 1.	Demo buruh .....	276



## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Indah Lestari, S.E., M.M.**

**Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M.**

**Thetty Surienty Rajagukguk, SE., M.Ak., Ak.**

**Dr. Fiko Farlis, S.E., M.M.**

**Anwar Mansyur, S.E., M.Sc.**

**Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.**

**Mohklas, S.E., M.Si.**

**Azmi Listya Anisah, S.Psi., M.B.A.**

**Endang Kurniawati, S.E., S.H., M.Si.**

**Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., SE., M.Pd., M.M.**

**Diana Ma'rifah, S.E., M.Si.**

**Dr. (Cand). Aditya Wardhana, S.E., M.Si., M.M., CHRMP., CIRP.,  
CHRA., CPP., CHRBP.**

**Diana Titik Windayati, S.E. M.Si.**

**Wulandari Dyah Pitaloka, S.M., M.M.**

**Dr. Luhgiatno, S.E., M.M., M.Si.**





# BAB 1

## KONSEP DAN PERSPEKTIF MANAJEMEN SDM

**Indah Lestari, S.E., M.M.**  
Universitas La Tansa Mashiro

### **A. Pendahuluan**

Globalisasi memiliki dampak strategis terhadap perubahan lingkungan. Setiap organisasi, baik itu organisasi public ataupun organisasi bisnis maupun sosial, sulit menghindari globalisasi. Oleh karena itu, situasi ini menyebabkan persaingan di berbagai bidang. Setiap perusahaan harus siap untuk berkembang dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, serta harus tetap kreatif dan inovatif agar mampu bersaing dan membuat organisasi dengan keunggulan kompetitif. Modal yang sangat penting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan bisnis. Dalam dunia ekonomi yang sangat bersaing saat ini, setiap bisnis berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompoten untuk meningkatkan kinerja bisnis mereka dan menjadi kompetitif dengan perusahaan lain. Agar perusahaan dapat mencapai visi perusahaan, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjadi prioritas utama.

Sumber daya manusia harus memiliki kemampuan dan potensi untuk menjalankan operasi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia harus menjadi faktor utama dalam pengelolaan perusahaan atau organisasi, karena hanya

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, D. and Mulyadi, J. (2022) 'Dalam Implementasi Pembelajaran', 5(2), pp. 103–107.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Ed. 1. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Laoh, J. *et al.* (2019) 'Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), pp. 4620–4629.
- Marlina, G.E. *et al.* (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Available at: [www.globaleksekutifteknologi.co.id](http://www.globaleksekutifteknologi.co.id).
- Pahira, S.H. and Rinaldy, R. (2023) 'Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi', *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), pp. 810–817. Available at: <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.
- Putra, S.K. and Mei, R. (2021) 'Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan', *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), p. 63. Available at: <https://doi.org/10.24252/jme.v1i1.25204>.
- Ria Armayani, R., Suryani, S. and Shobri, H. (2022) 'Analisis Potensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Gunung Meriah', *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(8), pp. 1343–1352. Available at: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i8.172>.
- Setiawan, I.R. (2016) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang', *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), p. 24. Available at: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/>

view/301.

Sukrispiyanto (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Amirullah. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Wahjono, S. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by D.A. Halim. Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by Monalisa. Depok: Raja Grafindo Persada.

Zaini, A. (2016) 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi Dakwah', *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), pp. 1-17.

## TENTANG PENULIS

**Indah Lestari, S.E., M.M.**

Universitas La Tansa Mashiro



Penulis (Indah Lestari, SE., MM,) lahir di Kota Rangkasbitung Kabupaten Lebak pada tanggal 09 Juli 1982. Merupakan Dosen tetap (sejak tahun 2016) sekaligus merupakan Sekretaris Program Studi (Periode 2023-2027) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.

Menyelesaikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ. Muhammadiyah Jakarta dan S2 Magister Manajemen Universitas La Tansa Mashiro. Adapun karya yang sudah diterbitkan yaitu ; Buku Pengantar Ekonomi Mikro dan Buku Teori Ekonomi, serta Buku Manajemen Kepemimpinan (terbit tahun 2023-2024).

# BAB 2

## PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang

### A. Pendahuluan

Konsep dasar manajemen menekankan pada prinsip-prinsip fundamental yang menjadi landasan dalam praktik manajemen, yang melibatkan sejumlah aktivitas pengelolaan sumber daya serta menuntun organisasi atau perusahaan mencapai efisiensi, efektivitas dan meraih tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin yang berfokus pada pengelolaan aset terpenting sebuah organisasi, yaitu manusia. Konsep MSDM seringkali dikatakan sebagai bentuk praktik-praktik manusia dalam mengelola organisasi atau perusahaan. MSDM (*Human Resource Management-HRM*) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. (Noe, *et al.* 2011).

Amstrong (2009), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis, terintegrasi, dan melekat pada kesempatan kerja, pengembangan, dan kesejahteraan orang yang bekerja dalam organisasi. Lebih lanjut didalamnya terdapat aktivitas seperti: *strategic human resources, human capital management, corporate social responsibility, knowledge management, orgazational development, resourcing (human resources planning, recruitment and selection, and talent management), performance management, reward*

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (1997). *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia
- Bratton, J., & gold, J. (2017). *Human Resources Management: Theory and Practice*. 6th Ed. London: Palgrave Macmillan
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resources Management*. New Jersey: Pearson
- Dewan Md M. (2023) *Transforming Organization Through People: Empowering Growth, Engagement, and Excellence in The Workplace*. <https://www.linkedin.com/pulse/traditional-hrm-vs-strategic-dewan-md-maniruzzaman> (Published: 8 Juli 2023)
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Harmadji, D.E. et al. (2023). *Pengantar Manajemen*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jeffrey, A Mello. (2006). *Strategic: Human Resource Management*. 2nd Ed. USA: Towson University
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Malayu, S.P.Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management, Thirteenth Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R.A., et al. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat

- Stephen P.Robbins., Mary Coulter, Amy Randel. (2020). Management. 15th Ed. Global Edition. Harlow: Pearson Education
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tayla, Bauer. et al. (2021). Fundamentals Of Human Resource Management: People, Data and Analytics. US: SAGE Publications Inc
- Utama, Zahera Mega. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori. Jakarta: UNJ Press
- Veithzal, Rivai. et al. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Ed 1. Depok: Rajawali Pers
- Zakiyudin, Ais. (2019). Teori dan Praktek Manajemen Sebuah Konsep Yang Aplikatif Disertai Profil Wirausaha Sukses. Bogor: Mitra Wacana Media

## TENTANG PENULIS

### **Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang



Lahir di Semarang, 25 Desember 1974. Alumni dari SMA Negeri 1 Semarang tahun 1993, menempuh pendidikan tinggi pertamanya pada Program Sarjana Jurusan Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang. Gelar Sarjana Teknik (ST) diperoleh pada tahun 1998. Tahun 2011 menempuh Pendidikan Pasca Sarjana pada Program Studi Manajemen di Universitas Semarang (USM), hingga tahun 2013 dengan memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM). Pengalaman kerja di dunia pendidikan diawali dengan bergabung sebagai Pengurus Yayasan Pendidikan Nasional Pelita Nusantara (YPN PENA) Semarang. Guna menekuni profesi pendidik (dosen), pada tahun 2015 berkesempatan menempuh studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara (STIE PENA) yang berada di bawah naungan YPN PENA. Tahun 2019 memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM), dan bergabung pada institusi STIE PENA Semarang sebagai dosen tidak tetap. Melalui SK Ketua YPN PENA, Mei 2021, diangkat menjadi dosen tetap Program Studi Manajemen STIE PENA, hingga sekarang. Tahun yang sama ditunjuk sebagai Sekretaris SPMI Periode Tahun 2021-2025.

*Email: n.ambartasriastuti@gmail.com*



# BAB 3 | PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Thetty Surienty Rajagukguk, S.E., M.Ak., Ak.  
Politeknik Ganesha Medan

## A. Pendahuluan

Pengembangan karyawan (sumber daya manusia), baik baru maupun lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Maka oleh karena itu perlu ditetapkan lebih dahulu program pengembangan dan pemberdayaan SDM (karyawan). Pengembangan ini semakin penting keberadaannya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai dampak kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta persaingan yang semakin ketat antara perusahaan yang sejenis.

Dalam dunia bisnis dan organisasi, pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses penting. Ini terdiri dari berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kualitas individu yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan sambil mendukung pencapaian tujuan umum perusahaan. Beberapa pendekatan umum yang digunakan dalam pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia SDM meliputi pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, pemberian umpan balik, budaya organisasi yang mendorong pertumbuhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Byars, L. I. and Rue, L. W. (2012) *Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill. Gibson. *Organization*. Jakarta: PT. Erlangga
- Hansen, Don R., dan Maryanne M. Mowen. (2007). *Management Accounting*, 8 Th edition. South-Western,USA: Thomson Learning.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasman, Prima Sari Pascariati. (2021) *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi* Vol. 2 No. 2 (2021): *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Available at: <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/625>
- Kusumaningrum, Desi Eri. (2019) *Budaya Sekolah Dan Etika Profesi: Pengukuran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sekolah Dengan Pendekatan Soft System Methodology*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Vol 2, No 3 (2019): Volume 2 No 3 Available at: <https://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/9441>
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*.(edisi 3). Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Nugroho, Matheus. *Pemberdayaan Masyarakat Nelayan Di Kabupaten Pasuruan: Kajian Pengembangan Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Wilayah Pesisir Pantai*. *Jurnal Teknologi Pangan* Vol.6 No.1, Januari 2015
- Suryana. (2009). *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung, Indonesia: Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

## TENTANG PENULIS

**Thetty Surienty Rajagukguk, S.E., M.Ak., Ak.**

Politeknik Ganesha Medan



Penulis lahir di Bahjambi pada tahun 1979, Thetty Surienty Rajagukguk, SE., M.Ak., Ak beliau ini lulusan S1 Akuntan dari Universitas Katolik ST. Thomas Medan, S2 Akuntansi-Audit dari Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dan Pendidikan Profesi Akuntan dari Universitas Tarumanagara Jakarta. Beliau sejak lulus S1 aktif menjadi Accounting dan beralih pada tahun 2014 aktif menjadi Auditor di Akuntan Publik dan aktif dalam dunia pendidikan atau kampus sejak 2014 hingga saat ini. Pertama kali mengajar di Kampus Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan, sewaktu menjadi mahasiswa S2 pada tahun 2013, beliau Dosen Tetap di Politeknik Ganesha Medan, dan pernah mengajar di Universitas Bina Insani, Universitas Kristen Indonesia, Universitas Darma Persada Jakarta. Selain jadi Dosen dan Auditor Akuntan Publik beliau juga aktif dalam Dewan Pengawas dan Pengurus Keuangan Yayasan Elsafan. Email:thettyusm@gmail.com

# BAB 4

## PELATIHAN SDM

**Dr. Fiko Farlis, S.E., M.M.**  
Universitas Dharma Andalas

### **A. Pendahuluan**

Perusahaan bertanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan potensi karyawan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan mereka, melalui peran penting dari divisi sumber daya manusia. Pada umumnya, perusahaan memberi karyawan kesempatan untuk memperluas pengetahuan mereka dan belajar hal baru. Menurut Noe *et al.*, (2022) pelatihan dirancang untuk mengajarkan informasi, keterampilan, dan perilaku terkait pekerjaan kepada pekerja. Pelatihan tidak hanya diberikan pada karyawan yang sudah lama bekerja, namun juga sangat diperlukan bagi karyawan yang baru diterima. Pelatihan pada karyawan baru dapat diberikan pada masa orientasi.

Dessler (2020) menjelaskan pelatihan merupakan proses mengajari pekerja baru atau pekerja lama keterampilan dasar yang mereka perlukan agar dapat melakukan tugasnya secara efektif. Pelatihan menjadi kegiatan penting dalam sebuah perusahaan untuk menambah kemampuan karyawan. Pelatihan yang tidak memadai menjadi tanggung jawab perusahaan. Sebagai contoh karyawan yang bekerja menggunakan peralatan dan bahan berbahaya, pekerjaan tersebut dapat merugikan karyawan dan beresiko tinggi jika mereka sebelumnya tidak mendapatkan pelatihan sesuai standar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bassett-Jones, N. (2023) *Strategic Human Resource Management: A Systems Approach*. first. New York: Routledge. doi: 10.4324/9781315630557.
- Dessler, G. (2020) *Human Resource Management*. sixteenth. New York: Pearson Education, Inc.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B. and Cardy, R. L. (2012) *Managing Human Resources*. seventh ed. new jersey: Pearson Education, Inc.
- Lussier, R. N. and Hendon, J. R. (2019) *human resource management: functions, applications, and skill*. third edit. California: SAGE Publications, Inc.
- Martocchio, Joseph J. (2019) *human resource management*. fifteenth. Harlow: Pearson Education Limited.
- Mundy, R. Wayne and Martocchio, Joseph J. (2016) *Human Resource Management*. Edited by F. Edition. Edinburgh Gate Harlow Essex: Pearson Education Limited.
- Noe, Raymond A et al. (2022) *fundamentals of human resource management*. ninth. New York: McGraw-Hill book company, INC.

## TENTANG PENULIS

**Dr. Fiko Farlis, S.E., M.M.**

Universitas Dharma Andalas



Penulis lahir di Koto Anau, Solok tanggal 22 Oktober 1980. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dharma Andalas. Penulis memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Universitas Andalas tahun 2005 dan melanjutkan S2 untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Universitas Andalas. Pada tahun 2022 penulis menyelesaikan pendidikan S3 pada program Doktor Ekonomi di Universitas Andalas. Penulis menekuni bidang ekonomi dan manajemen sumber daya manusia. Melalui buku ini penulis berharap dapat meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang ilmu MSDM.

# BAB 5 | MANAJEMEN KARIR

**Anwar Mansyur, S.E., M.Sc.**

Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang

## **A. Pendahuluan**

Karyawan merupakan aset penting dalam organisasi. Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan kemudahan bagi institusi untuk mencapai tujuannya. Kepuasan dan kenyamanan karyawan akan berdampak pada etos dan kinerja dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Salah satu hal yang membentuk kepuasan dan kenyamanan tersebut adalah karir. Karir merupakan hal yang diimpikan oleh semua karyawan. Karir merupakan salah satu indikator prestasi atas kinerja seseorang. Karir terdiri dari berbagai jenis pekerjaan yang telah seseorang dapatkan dan terselesaikan dalam periode waktu tertentu. Dalam perspektif tersebut, karir mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan kemajuan profesional seseorang, termasuk keputusan yang dibuat dan langkah-langkah yang dilakukan dalam menjalani hal tersebut.

Dalam pandangan tradisional, karir terdiri dari urutan posisi dalam suatu pekerjaan atau organisasi. Sebagai contoh, karir akademisi dimulai dengan posisi sebagai tenaga pengajar di universitas. Kemudian dengan publikasi dan pelaksanaan Tri Dharma pendidikan, maka karirnya bisa meningkat menjadi Asisten Ahli, Lektor maupun Lektor Kepala. Setelah seorang akademisi mampu menyelesaikan studi S3 dan memiliki

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017) *Human Resources Management*. Fifteenth. Pearson Education.
- Garvey, B., Stokes, P. and Megginson, D. (2018) *Coaching and Mentoring: Theory and Practice*. 3rd Editio. SAGE Publication Ltd.
- Gulzar, R. (2017) 'Understanding the Relationship between HRM Practices and Organization Performance in HDFC Bank', *Archieves of Business Research*, 5(3), pp. 53-69.
- Jung, Y. and Takeuchi, N. (2016) 'Gender Differences in Career Planning and Success', *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), pp. 603-623.
- Lartey, F.M. (2021) 'Impact of Career Planning , Employee Autonomy , and Manager Recognition on Employee Engagement', *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9, pp. 135-158.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2017) *Fundamentals of Human Resource Management*. 7th Editio. McGraw-Hill Education.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2023) *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 13th Edition. McGraw-Hill.
- Salleh, A.M.M., Omar, K., Aburumman, O.J., Mat, N.H.N. and Almhairat, M.A. (2020) 'The Impact of Career Planning and Career Satisfaction on Employees Turnover Intention', *Journal of Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), pp. 218-232.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L. and Heinemann, N.S.R. (2015) 'Fostering Networking Behavior , Career Planning and Optimism , and Subjective Career Success : An Intervention Study', *Journal of Vocational Behavior*, 87(January), pp. 134-144.



Wesarat, P., Sharif, M.Y. and Majid, A.H.A. (2014) 'A Review of Organizational and Individual Career Management : A Dual Perspective', *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), p. 101.

## TENTANG PENULIS

**Anwar Mansyur, S.E., M.Sc.**

Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang



Penulis lahir di Pinrang pada tanggal 14 Juni 1986. Penulis merupakan dosen tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makassar,

dan pendidikan S2 diselesaikan di Program Magister Sains, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Selain sebagai akademisi, penulis juga dipercaya menjadi Direktur Riset di lembaga riset dan konsultasi bernama DINAMIC Consulting. Motivasi untuk menulis berasal dari *quotes* yang disampaikan oleh Pramodeya Ananto Toer, “*Orang boleh pandai setinggi langit, tapi selama ia tidak menulis, ia akan hilang di dalam masyarakat dan dari sejarah. Menulis adalah bekerja untuk keabadian*”.

# BAB 6 | ORGANISASI KERJA

**Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.**

Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung

## **A. Pendahuluan**

Optimisasi produktivitas dan kolaborasi dalam sebuah organisasi kerja adalah upaya untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja anggota tim, sehingga mencapai hasil yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat, melalui penetapan tujuan yang jelas, penggunaan alat dan teknologi yang sesuai, pendelegasian tugas yang efektif, komunikasi yang terbuka dan efektif, pengembangan keterampilan anggota tim, penerapan metode kerja yang tepat, pengakuan dan *reward*, serta evaluasi dan penyesuaian. Optimalisasi produktivitas dan kolaborasi dalam organisasi kerja, perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih baik, meningkatkan kepuasan anggota tim, dan memberikan nilai tambah yang lebih besar kepada pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

### **1. Pengertian Organisasi Kerja**

Organisasi kerja adalah struktur atau susunan yang dibuat dan diimplementasikan dalam sebuah lingkungan kerja untuk mengatur tugas, tanggung jawab, dan hubungan antara anggota tim atau karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Konsep ini mencakup berbagai aspek, termasuk struktur hierarkis, pembagian tugas, koordinasi, komunikasi, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Dalam organisasi kerja,

## DAFTAR PUSTAKA

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Daft, R. L. (2018). *Organization Theory and Design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Handy, C. (1993). *Understanding Organizations* (4th ed.). Penguin Books.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1993). *Organizations* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.
- Mintzberg, H. (1993). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Prentice Hall.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard Business Review Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Scott, W. R. (2014). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems* (5th ed.). Prentice Hall.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. McGraw-Hill.

## TENTANG PENULIS

**Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.**

Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung



Tri Yuni Hendrowati lahir di Tanjungkarang tanggal 26 Juni 1966. Penulis adalah dosen tetap pada Prodi Pendidikan Matematika FKIP UMPRI. Pendidikan S1 Pendidikan Matematika UNILA tahun 1990, S2 Administrasi Pendidikan IKIP Padang tahun 1997, dan S3 Administrasi Pendidikan UPI Bandung. Beberapa buku dan book chapter yang sudah diterbitkan yaitu Administrasi Pendidikan (2015), edisi revisi 2017, Profesi Kependidikan (2015), edisi revisi 2017, Administrasi Sekolah (2021), Perencanaan Pendidikan Islam (2022), A Reflection of 2022 A Look A Head To 2023 (2022), Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca Pandemi (2022), Manajemen Kinerja (2023), Manajemen Strategi (2023),

Pengembangan SDM (2023), Perilaku Keorganisasian (2023), Kekepalasekolahan (2023), Pengantar Manajemen (2023), Manajemen Sumber Daya Guru (2024), Kecerdasan Emosional (2024) dan Manajemen Kepemimpinan (2024). Email Penulis: [triyunihendrowati@umpri.ac.id](mailto:triyunihendrowati@umpri.ac.id)

# BAB 7

## *JOB ANALYSIS*

**Mohklas, S.E., M.Si.**  
STIE Pelita Nusantara

### **A. Pendahuluan**

Analisis pekerjaan adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengatur informasi mengenai pekerjaan. Analisis pekerjaan menghasilkan penggambaran pekerjaan yang tepat dan spesifikasi pekerjaan yang digunakan untuk berbagai tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pentingnya analisis pekerjaan telah diakui sejak dimulainya pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai disiplin ilmu. Frederick Taylor diakui sebagai pelopor analisis karya ilmiah di awal abad ke-20. Taylor menekankan perlunya pemeriksaan yang cermat terhadap setiap komponen pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi. Selanjutnya, analisis pekerjaan terus berkembang seiring dengan meningkatnya kerumitan pekerjaan di era kontemporer ini.

Tujuan dari analisis pekerjaan adalah untuk membantu organisasi dalam memahami pekerjaan dengan sangat rinci. Informasi yang diperoleh dari analisis pekerjaan sangat berharga untuk berbagai fungsi manajemen SDM seperti perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan tidak adanya analisis pekerjaan yang tepat, fungsi SDM tersebut tidak dapat dijalankan dengan tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, G.W. & Snell, S.A. (2010). *Managing Human Resources (15th ed)*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright P.M. (2017). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage (10th ed)*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Schwind, H. F., Das, H., & Wagar, T. H. (2007). *Canadian human resource management: A strategic approach*. McGraw-Hill Ryerson.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama

## TENTANG PENULIS

**Mohklas, SE., M.Si.**

STIE Pelita Nusantara-Semarang



Tempat dan tanggal lahir Penulis di Kota Semarang, tanggal 01 Januari 1970, sebagai dosen tetap pada Program Studi Akuntansi, STIE Pelita Nusantara-Semarang. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Akuntansi STIE Pelita Nusantara-Semarang dan melanjutkan S2 pada Jurusan Akuntansi di STIE Dharmaputra-Semarang. Penulis berminat pada ilmu bidang ekonomi dimulai tahun 1989 silam, belajar di SMEA Pelita Nusantara Semarang, rumpun Akuntansi, lulus tahun 1991. Usai lulus SMEA pernah bekerja di PT. Aneka Ilmu Semarang pada department pemasaran tahun 1991-2012. Bekerja sambil kuliah telah penulis lakukan, tahun 2005 melanjutkan studi ke Perguruan Tinggi STIE Pelita Nusantara Semarang dan berhasil menyelesaikan studi S1 di Program Studi Akuntansi pada tahun 2009 dan melanjutkan pada Program Pasca Sarjana di STIE Dharmaputra Semarang Prodi Akuntansi dan berhasil lulus pada Tahun 2012. Tahun 2023 studi lanjut pada Program Doktor Ilmu Manajemen (S3) di Universitas Sultan Agung Semarang, konsentarsi pada manajemen Keuangan.

Penulis aktif mempublikasikan artikel, dan book chapter yang sudah diterbitkan sebanyak 47 judul di jurnal terakreditasi nasional dengan ID. SINTA: 6157277. Kepakaran dibidang Akuntansi dan Perpajakan, untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, aktif sebagai peneliti. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan Kemenristek DIKTI (Penelitian Dosen Pemula, dan Abdimas). Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan judul Pengantar Akuntansi Syariah, Book Chapter Perpajakan, Akuntansi Pajak, Etika Bisnis, dan Metodologi Penelitain Akuntansi, manajemen Konflik, Teori Akuntansi. Harapannya dapat memberikan kontribusi bagi bangsa dan negara. Pengalaman penulis Asisten Manajer Pemasaran,



Umum & Perizinan pada PT. Aneka Ilmu. Tahun 2021-sekarang menjabat sebagai Wakil Ketua III bidang Kemahasiswaan di STIE Pelita Nusantara Semarang.

# BAB 8

## REKRUTMEN DAN SELEKSI

Azmi Listya Anisah, S.Psi., M.B.A.  
Badan Riset dan Inovasi Nasional

### A. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan. Untuk dapat mempekerjakan talenta-talenta terbaik diperlukan kemampuan perusahaan dalam merekrut dan menyeleksi talenta-talenta yang ada. Pelaksanaan proses rekrutmen yang tidak berjalan dengan baik karena kesalahan dalam mengambil keputusan akan membuat sebuah perusahaan mengalami kerugian. Untuk itu, sangat penting untuk merencanakan dan melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi dengan baik agar perusahaan memperoleh karyawan dengan kualifikasi terbaik.

### B. Rekrutmen

Dalam manajemen sumber daya manusia, perekrutan terdiri atas aktivitas yang dilakukan organisasi atau perusahaan dengan tujuan mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial. Tujuan perekrutan adalah mendorong orang-orang yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan (Steen *et al.*, 2016). Perusahaan memerlukan kandidat yang memenuhi syarat, dan proses rekrutmen tidak akan berhasil jika perusahaan tidak mampu menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut (Lussier & Hendon, 2017). Menemukan cara yang tepat untuk menarik

## DAFTAR PUSTAKA

- Lussier, R.N. and Hendon, J.R. (2017) *Fundamentals of Human Resource Management: Function, Application, Skill Development*. California: SAGE Publication, Inc.
- Mondy, R.W. and Martocchio, J.J. (2016) *Human Resource Management, Fourteenth Edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Ones, D.S. et al. (2018) *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. London: SAGE Publication, Ltd.
- Robbins, S.P. and Coutler, M. (2016) *Management*. Thirteenth Edition. Boston: Pearson Education Limited.
- Steen, S.L. et al. (2016) *Human Resource Management*. Canadian Edition. Canada: McGraw-Hill Education.

## TENTANG PENULIS

**Azmi Listya Anisah, S.Psi., M.B.A.**

Badan Riset dan Inovasi Nasional



Penulis lahir di Ketapang tanggal 13 Maret 1991. Penulis adalah peneliti di Badan Riset dan Inovasi Nasional. Penulis lulus dari pendidikan S1 di jurusan Psikologi Universitas Gadjah Mada pada tahun 2012 dan lulus S2 jurusan Manajemen Universitas Gadjah Mada pada tahun 2016. Penulis menekuni bidang yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, manajemen Aparatur Sipil Negara, serta psikologi industri dan organisasi. Dalam dua tahun terakhir, penulis melakukan penelitian terkait dengan aparatur sipil negara dan sedang menulis artikel jurnal mengenai persiapan pensiun bagi ASN.

# BAB

# 9

## PENILAIAN KINERJA

Endang Kurniawati, S.E., SH., M.Si.

STIE Pelita Nusantara

### A. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis kompetitif kontemporer, aset organisasi yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang terletak pada kinerja karyawan yang efektif dan produktif. Untuk memastikan bahwa karyawan bekerja seoptimal mungkin, sistem penilaian kinerja yang terstruktur dengan baik dan sehat sangat diperlukan. Penilaian kinerja karyawan, yang melibatkan evaluasi secara formal kontribusi, kemampuan, dan prestasi karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka, berfungsi sebagai komponen penting dari manajemen sumber daya manusia. Proses penilaian ini memberikan umpan balik berkala tentang kinerja karyawan, mengidentifikasi area untuk pengembangan, dan membantu dalam pengambilan keputusan penting mengenai kompensasi, promosi, dan perencanaan karir. Tujuan utama penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dengan menawarkan umpan balik yang konstruktif tentang kekuatan dan area untuk perbaikan
2. Mengukur dan mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Pearson Education.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2011). *Applied psychology in human resource management* (7th ed.). Prentice Hall.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Grote, D. (2002). *The Performance Appraisal Question and Answer Book*. AMACOM.
- Gary Cokins (2017). *Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics*"
- James W. Smither dan Manuel London (2009). "Performance Management: Putting Research into Practice"
- Marc J. Siciliano (2020). "The Essentials of Performance Management".
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Michael Armstrong dan Angela Baron (2005). "The Complete Guide to Performance Management"
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio (2016). "Performance Appraisal: A Practical Guide"

## TENTANG PENULIS

**Endang Kurniawati, S.E., SH., M.Si.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang



Penulis adalah Alumnus Jurusan Diploma Tiga Kearsipan, Fakultas Sastra Universitas Diponegoro Semarang Pada Tahun 2004. Kemudian Pada Tahun 2005, Penulis Melanjutkan Strata Satu Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang dan Strata Satu Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Semarang. Setelah penulis lulus dari Strata Satu kemudian pada tahun 2009 penulis menjadi tenaga pengajar (Dosen Tetap) di Jurusan Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang sampai sekarang. Kemudian pada tahun 2012 Penulis Melanjutkan Strata Dua Jurusan Akuntansi dan Penulis berhasil menyelesaikan Pendidikan Magister Sains (M.Si.) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang pada tahun 2014.

# BAB 10 | DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA

Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., SE., M.Pd., M.M.  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## A. Pendahuluan

Setiap individu dalam menjalankan aktvitasnya akan dimulai dengan perencanaan yang dipertimbangkan secara matang agar dalam pemilihan perencanaan tersebut nantinya akan tepat sasaran dan efektif hasilnya sesuai dengan harapannya. Melaksanakan kegiatan baik secara individu maupun kelompok tentunya membutuhkan usaha yang maksimal agar apa yang dikerjakan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun pihak lain yang tergabung dalam kelompok tersebut. Banyak hal yang perlu dpertimbangkan dalam memilih perencanaan tersebut yaitu ada beberapa faktor antara lain : 1) Kemampuan untuk melaksanakan perencanaan tersebut 2) kondisi yang ada 3) Keputusan terhadap pemilihan perencanaan yang tepat 4) Pelaksanaan terhadap alternatif pilihan dari perencanaan 5) Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaannya dan 5) Evaluasi hasil akhir dari perencanaan. Untuk melakukan ke lima proses tersebut membutuhkan keyakinan yang tinggi terhadap keberhasilan yang diharapkan dan membutuhkan disiplin keras serta motivasi yang tinggi tanpa pernah merasa putus asa apabila menemukan kegagalan dikemudian harinya. Kedisiplinan diri sendiri dalam menjalankan aktvitas individu maupun kelompok merupakan modal awal dalam beraktivitas apapun macamnya agar ketaatan



## DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015) "Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland," *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01), hlm. 45 - 54.
- Hasibuan, J.S. dan Silvya, B. (2019) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah*, 2(1).
- Khaeruman *et al.* (2021) *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Koesmono, H.T. (2014) *Mengelola Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, A.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14 ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G. dan Griffin, R.W. (2013) *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. 9 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Ratnawati, E., Sukidjo, S. dan Efendi, R. (2020) "The effect of work motivation and work experience on employee performance," *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), hlm. 109-116.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. dan Safer, G.Y. (2016) "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung," *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 13(3), hlm. 501-524.

- Sinambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suseno, B.D. *et al.* (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sutrisno, E. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahril, S. *et al.* (2022) "The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency," *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(2), hlm. 321-330.
- Unaradjan, D.D. (2018) *Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Wahyuni, D.U., Christiananta, B. dan Eliyana, A. (2014) "Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in Surabaya," *Educational Research International*, 3(2), hlm. 82-96.

## TENTANG PENULIS

**Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., SE., M.Pd., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya



Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., SE., M.Pd., M.M. sebagai dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. sejak tahun 2015 sampai sekarang dan menjadi dosen tetap di STIESIA Surabaya. Lahir pada tanggal 17 Mei 1973 di Surabaya. Pada Tahun 1999 sampai 2014 mengajar di STIE Fatahillah surabaya, mengajar di SMA dan SMK Swasta surabaya, STAI Arrosyid Surabaya, Universitas PGRI Adibuana Surabaya. Menyelesaikan S1 di IKIP Surabaya (UNESA) dan STIE Yapan Surabaya. Menyelesaikan S2 di Universitas PGRI Adibuana dan STIE Mahardhika. Menyelesaikan S3 di Universitas Airlangga Surabaya. Buku yang sudah diterbitkan Buku Efikasi Diri dan Inovasi pada tahun 2018, Book chapter Perilaku Organisasi tahun 2023 dan beberapa penelitian yang sudah diterbitkan di jurnal Nasional maupun jurnal internasional

# BAB 11

## KOMPENSASI

**Diana Ma'rifah, S.E., M.Si.**

Badan Riset dan Inovasi Nasional

### **A. Pendahuluan**

Perusahaan perlu memelihara hubungan baik dengan karyawan, dikarenakan karyawan adalah aset vital untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Agar karyawan bersedia bekerja dengan usaha maksimal, maka karyawan perlu dimotivasi dan diberikan penghargaan atas kerja kerasnya, salah satunya melalui pemberian kompensasi.

Kompensasi dalam konteks hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan merujuk pada semua bentuk imbalan finansial serta manfaat lain yang diterima oleh karyawan dari perusahaan (Firdaus and Oetarjo, 2022). Kompensasi dikatakan sebagai balas jasa perusahaan atas sumbangan pikiran, tenaga dan waktu dari karyawan. Bagi karyawan, kompensasi dianggap penting karena merupakan nilai dari hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan layak, tentunya akan membuat karyawan merasa puas dan semakin termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (Setyawati, 2020). Prinsip adil dan layak dalam kompensasi berarti bahwa pemberian kompensasi besarnya sesuai dengan prestasi kerja, dan dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan, serta mengacu pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah (Yuliani, 2023). Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin baik pula kualitas kerja karyawan (Sugiarti, 2022).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arul, P.G. (2018) *Compensation Management*. Pondicherry University. Available at: <https://dde.pondiuni.edu.in/files/StudyMaterials/MBA/MBA4Semester/HRM/3CompensationManagement.pdf>.
- Dewi, N.K.Y. and Ardana, I.K. (2022) 'Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), pp. 230–254. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p02>.
- Diastuti, M. (2021) 'Pemberian Kompensasi sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan', *Kinerja*, 18(2), pp. 248–252.
- Firdaus, V. and Oetarjo, M. (2022) *Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: UMSIDA PRESS.
- Handoko, D.S. and Rambe, M.F. (2018) 'Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 31–45. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>.
- Imbron and Pamungkas, I.B. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BANDUNG: WIDINA BHAKTI PERSADA.
- Rahardjo, D.A.S. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Setyawati, Y. (2020) 'Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan', *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), pp. 123–130. Available at: <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/article/view/1495>.
- Sudiantini, D. *et al.* (2023) 'Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan', *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(6), pp. 1673–1682. Available at:

<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.886>.

Sugiarti, E. (2022) 'Mengantisipasi Turnover Melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja', *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(3), pp. 521-530. Available at: <https://doi.org/10.29210/175500>.

Yudiastuti, N.K.T. and Netra, I.G.S.K. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel', *E-Jurnal Manajemen*, 10(12), pp. 1285-1304. Available at: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i12.p02> ISSN.

Yuliani, I. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by Alfitri. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Zen, A. *et al.* (2023) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), pp. 800-814. Available at: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>.

## TENTANG PENULIS

**Diana Ma'rifah, S.E., M.Si.**

Badan Riset dan Inovasi Nasional



Penulis lahir di Purwokerto tanggal 19 Juni 1987. Penulis adalah peneliti pada Pusat Riset Pemerintahan Dalam Negeri, Badan Riset dan Inovasi Nasional. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 jurusan manajemen dan S2 pada program studi magister sains manajemen dengan peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto. Penulis menekuni riset dan kajian di bidang manajemen SDM, Perilaku Organisasi dan manajemen Aparatur Sipil Negara.

# BAB 12

## ETIKA DAN HUKUM DALAM MANAJEMEN SDM

Dr. (Cand). Aditya Wardhana, S.E., M.Si., M.M., CHRMP., CIRP.,  
CHRA., CPP., CHRBP.  
Universitas Telkom

### A. Pendahuluan

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, etika memainkan peran yang sangat penting. Etika membantu memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambil dalam manajemen SDM adalah benar dan adil. Selain itu, etika juga mempertimbangkan hubungan antara perusahaan dan karyawan serta dampaknya terhadap masyarakat secara keseluruhan. Dengan menerapkan etika dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan berkelanjutan.

### B. Implikasi Hukum dalam Manajemen SDM

Di samping etika, hukum juga memainkan peran terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Hukum mengatur berbagai aspek dalam hubungan kerja, termasuk kontrak kerja, upah, keamanan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan. Oleh karena itu, manajer SDM perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang peraturan hukum terkait ketenagakerjaan agar dapat mengelola sumber daya manusia sesuai dengan aturan yang berlaku dan menghindari potensi konflik hukum. Wardhana (2023), Manahan, Lacatan, and Miguel (2022), Qureshi et al (2020), Sabiu



## DAFTAR PUSTAKA

- Afrin, H, K. and Ahmed, A, A. (2023) "Green Human Resource Management History: A Bibliometrics Reflection," *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 5(3),p. 1-11. Available at: <https://www.ijfmr.com/papers/2023/3/3062.pdf>.
- Afroogh, S. et al. (2021) "Moral Sensitive Human Resource Development: A Conceptual Model and Its Implementation," *International Journal of Business and Management (Print)*, 16(6),p. 1-1. Available at: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n6p1>.
- AHRD Ethics Standards (2023). Available at: <https://www.ahrd.org/page/standards>.
- Sampe, J.F. (2023) "The Influence of HRM Practices on SMEs Organizational Performance," *Journal of Management, E-Business & Entrepreneurship Research (JManagER)*, 2(2),p. 1-16. Retrieved from <https://ojs.feb.uajm.ac.id/index.php/jmer/article/view/402>
- Andalib, W, T., Darun, R, M. and Azizan, A. (2014) "A Process of Developing an HRM Framework Based on Qualitative Study in Technology Companies in Bangladesh and Malaysia," *International Journal of Research In Business and Social Science*, 3(2),p. 148-163. Available at: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v3i2.103>.
- Anggiani, S. and Wiyana, T. (2021) "Linking Organizational Justice to Turnover Intention: Organization-Employee Relationship Quality Mediator," *Advances in Economics, Business and Management Research*, 168,p. 87-93. Available at: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210305.016>.

- Ariyana, R, A. and Lingga, F. (2022) "The Professionalism of Ministry School Graduates Legally in Market Share," *International Journal of Law Society Services (Online)*, 2(2),p. 77-77. Available at: <https://doi.org/10.26532/ijlss.v2i2.25021>.
- Arulrajah, A, A. (2016) "Literature Review on Good Governance in the Organizations through Human Resource Management: A Corporate Level Analysis," *International Business Research*, 9(8),p. 14-23. Available at: <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n8p14>.
- Cline, N, B., Walkling, A, R. and Yore, S, A. (2018) "The consequences of managerial indiscretions: Sex, lies, and firm value," *Journal of Financial Economics*, 127(2), p. 389-415 Available at: [https://econpapers.repec.org/article/eeefinec/v\\_3a127\\_3ay\\_3a2018\\_3ai\\_3a2\\_3ap\\_3a389-415.htm](https://econpapers.repec.org/article/eeefinec/v_3a127_3ay_3a2018_3ai_3a2_3ap_3a389-415.htm).
- Dang, H. et al. (2023) "Response and Resilience in Operational-Risk Events," *March* 30,p. 1-7. Available at: <https://www.mckinsey.com/capabilities/risk-and-resilience/our-insights/response-and-resilience-in-operational-risk-events>.
- Dharma, K, T, B, G, P, I. (2022) "Criminalization of Employers Against Workers in View of The Law," *International Asia Of Law and Money Laundering (IAML)*, 1(4),p. 240-246. Available at: <https://doi.org/10.59712/iaml.v1i4.45>.
- Erasmus, B. (2018) "Unethical behaviour in Human Resource Management practices in South Africa: Views of Human Resource Practitioners," *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 23(2),p. 65-86. Available at: <https://doi.org/10.30924/mjcmi/2018.23.1.65>.
- Ethics (2022). Available at: <https://www.hrmguide.co.uk/ethics/>.

- Feffer, M. (2017) "Ethical vs. Legal Responsibilities for HR Professionals," SHRM, March 30,p. 1. Available at: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/behavioral-competencies/ethical-practice/pages/ethical-and-legal-responsibilities-for-hr-professionals.aspx>.
- Filbeck, G. et al. (2016) "Supply Chain Finance and Financial Contagion from Disruptions-Evidence from The Automobile Industry," International Journal of Physical Distribution & Logistics Management, 46(4),p. 1-35. Available at: <https://doi.org/10.1108/ijpdlm-04-2014-0082>.
- Ganiyu, A, S. et al. (2020) "The Impact of Supply Chain Risks and Supply Chain Risk Management Strategies on Enterprise Performance in Ghana," Open Journal of Business and Management, 8,p. 1491-1507. Available at: <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.84095>.
- Hertati, L. et al. (2019) "The Effect of Human Resource Ethics on Financial Reporting Implications for Good Government Governance (Survey of Related Sub-Units in State Owned Enterprises in Sumsel)," International Journal of Economics and Financial Issues, 9(4),p. 367-376. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijefi.8466>.
- Hughes, C. (2018) "Introduction: Examining Ethical and Legal Issues in Human Resource Development," Springer eBooks,p. 1-6. Available at: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-99528-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-99528-1_1).
- Hussein, M. (2016) "Hiring and firing with ethics", Human Resource Management International Digest, Vol. 17 No. 4, pp. 37-40. Available at: <https://doi.org/10.1108/09670730910963334>
- Iskandar, D. (2022) "Integration of Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) Learning Methods in The Learning Management System as An Effort to Improve Educator Competence," Jurnal Teknologi Pendidikan, 24(3),p. 389-399. Available at: <https://doi.org/10.21009/jtp.v24i3.31773>.

- Jha, K, J. et al. (2017) "Contribution of HR Systems in Development of Ethical Climate at Workplace: A Case Study," *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(1),p. 106-129. Available at: <https://doi.org/10.1177/2322093717705183>.
- Jumiati, E. (2022) "The Effect of HCM Practices and HRM Development and Islamic Economics as Mediation on Employee Commitment in Purwakarta Regency," *Al-Falah : Journal of Islamic Economics (Online)*, 7(1),p. 61-61. Available at: <https://doi.org/10.29240/alfalah.v7i1.3607>.
- Khurong, N, M. et al. (2020) "The Impact of Legal Environment on Business Success Through The Practices of Corporate Social Responsibility," *Management Science Letters (Print)*,p. 3033-3040. Available at: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.021>.
- Khusnah, H. (2020) "Organizational Ethical Culture, Moral Reasoning: Pengaruhnya terhadap Ethical Decision Making dan Whistleblowing Intention," *Business and Finance Journal*, 5(1),p. 35-45. Available at: <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/BFJ/article/download/1495/1057>.
- Klikauer, T. (2014) "Seven Moralities of Human Resource Management," Palgrave Macmillan UK eBooks. Available at: <https://doi.org/10.1057/9781137455789>.
- Koslendra, E. and Susanti, F. (2022) "The Influence of Human Relations and the Working Environment Towards Employee Work Ethic," *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (Serang, Online)*, 2(1),p. 79-92. Available at: <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i1.43>.
- Manahan, J., Lacatan, L, L. and Miguel, R, A. (2022) "Implementation of PRIME-HRM Program Using Cloud-Based Technology," *Technium: Romanian Journal of Applied Sciences and Technology*, 4(9), 102-119. Available at: <https://doi.org/10.47577/technium.v4i9.7415>.

- Manroop, L., Singh, P. and Ezzedeen, S. (2014) "Human Resource Systems and Ethical Climates: A Resource-Based Perspective," Manroop, L., Singh, P., & Ezzedeen, S. (2014). Human Resource Systems and Ethical Climates: A Resource-Based Perspective," *Human Resource Management*, 53(5),p. 795-816. Available at: <https://doi.org/10.1002/hrm.21593>.
- Marha, N, Y. et al. (2017) "Attributes of Ethical Employees in Malaysian Public Sector: Conceptual Content Analysis and Pattern Matching Analysis," *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 9(55),p. 788-799. Available at: <http://dx.doi.org/10.4314/jfas.v9i5s.56>.
- Mayasari, D. and Gustinya, D. (2021) "The Influence of Professionalism and Work Ethics of Employees on the Quality of Health Services," *The Social Perspective Journal (Online)*, 1(1),p. 1-18. Available at: <https://doi.org/10.53947/tspj.v1i1.67>.
- Murphy, R, K. (2018) "The Legal Context of the Management of Human Resources," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5,p. 158-182. Available at: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104435>.
- Ningsih, S, L. and Dewi, P, P. (2022) "Upaya penerapan Disiplin Kerja Terhadap Keberlangsungan Kinerja Karyawan pada UPTD. KPH Bali Selatan." *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 9(3),p. 237-241. Available at: <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/download/3326/1947>.
- Nugroho, H, S. (2022) "The Role of Human Resources Management in Organizational Perspective," *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3),p. 012-018. Available at: <https://doi.org/10.30574/gjeta.2022.10.3.0040>.
- Nurwan, N., Habbe, H, A. and Wahab, A. (2021) "Overview of Human Resource Management in Islamic Economics," *Dinasti International Journal of Economics, Finance and*

- Accounting, 2(5),p. 479-488. Available at: <https://doi.org/10.38035/dijefa.v2i5.1051>.
- Özdemir, D. et al. (2022) "Supply Chain Resilience During the COVID-19 Pandemic," *Technology in Society*, 68,p. 101847. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101847>.
- Panjaitan, H, H, E. (2023) "Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management," *International Journal of Science and Society (Online)*, 5(2),p. 128-139. Available at: <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v5i2.676>.
- Pudyastuti, S, P. and Nugraha, A, N. (2018) "Climate Change Risks to Infrastructures: A General Perspective," *Proceedings of the 4th International Conference on Engineering, Technology, and Industrial Application (ICETIA) 2017*,p. 040030-1-040030-8. Available at: <https://doi.org/10.1063/1.5043000>.
- Pujiastuti, E. and Purwanti, A. (2018) "Labor supervision policy in Indonesian legal system based on Pancasila," *IOP conference series. Earth and environmental science (Online)*, 175,p. 012192-012192. Available at: <https://doi.org/10.1088/1755-1315/175/1/012192>.
- Putriyanti, R. and Setiadi, W, Y. (2021) "Effect of Work Environment, Work Conflict, and Work Stress on Employee Performance at Mercure Hotel Bengkulu," *Journal of Indonesian Management*, 1(2),p. 99-108. Available at: <https://doi.org/10.53697/jim.v1i2.126>.
- Qureshi, M, T. et al. (2020) "Human Resource Management from a Justice-Based Perspective," *Business and Management Research*, 9(4),p. 9-9. Available at: <https://doi.org/10.5430/bmr.v9n4p9>.
- Rachmania, D. and Hakim, Z, M. (2021) "Pengaruh Equity Sensitivity, Gender, Intellectual Intelligence dan Locus of Control Terhadap Ethical Behaviour," *Competitive : Jurnal*

Akuntansi dan Keuangan (Online), 5(1),p. 8-8. Available at: <https://doi.org/10.31000/competitive.v5i1.4032>.

Rahman, A, A, N. and Ramli, R. (2018) "Identifying Important Criteria for Staff Productivity in Relation to Malaysian Cultural Values: A Comparative Review," *The Journal of Social Sciences Research*, p. 1174-1179. Available at: <https://doi.org/10.32861/jssr.spi6.1174.1179>.

Rajan, G, M. and Bhaduri, N. (2020) "Role of Human Resources in Building Ethical Organisational Culture," *NHRD Network Journal*, 13(2), 213-219. Available at: <https://doi.org/10.1177/2631454120919833>.

Rana, H, M. and Malik, S, M. (2016) "Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 9(1),p. 109-124. Available at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/I-MEFM-01-2015-0002/full/html>.

Sabiu, M. et al. (2019) "Relationship Between Human Resource Management Practices, Ethical Climates and Organizational Performance, The Missing Link," *PSU Research Review*, 3(1),p. 50-69. Available at: <https://doi.org/10.1108/PRR-12-2016-0022>.

Saharuddin. et al. (2019) "The Analysis of Human Resource Quality in Improving Employees Performance: An Analysis of External and Internal Environment," *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science (Online)*, 343(1),p. 012158-012158. Available at: <https://doi.org/10.1088/1755-1315/343/1/012158>.

Sahputri, A., Mahfadillah, A. and Nasution, L, I, A. (2022) "Implementation of Human Resource Management at PMKS PT. Sinar Pandawa," *Journal of Indonesian Management (Online)*, 2(2),p. 193-196. Available at: <https://doi.org/10.53697/jim.v2i2.562>.

- Sakawati, H. et al. (2019) "Strategic Human Resource Management In Clean Water Management At District Jenepono, South Sulawesi," Iapa Proceedings Conference, [S.l.], p. 48-57p. Available at: <https://doi.org/10.30589/proceedings.2019.221>.
- Sarira, I. (2019) "Philosophical Basis of the Compulsory Company Manpower Report toward Pancasila Industrial Relation," *Humaniora*, 10(3),p. 203-203. Available at: <https://doi.org/10.21512/humaniora.v10i3.5741>.
- Silva, D, N. and Opatha, H. (2015) "Role of Ethical Orientation of HRM in Establishing an Ethical Organizational Culture: A Literature Review and Implications," 12th International Conference on Business Management (ICBM) 2015, p. 1-24. Available at: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2699792>.
- Simarmata, J. (2018) "Urgensi Bantuan Hukum Relawan Pendamping, Pekerja Sosial, dan Serikat Buruh Setelah Putusan MA No. 22 P/HUM/ 2018," *Hukum dan Pembangunan*, 48(4),p. 670-670. Available at: <https://doi.org/10.21143/jhp.vol48.no4.1798>.
- Sinclair, A. (2023) "Approaches to Organisational Culture and Ethics," *Journal of Business Ethics*, 12,p. 63-73. Available at: <https://doi.org/10.1007/BF01845788>.
- Siregar, F, I. (2019) "Ethical Assessment Manager Against A Conflict of Interest The Corporate Social Interest The Corporate Social," *Akuntansi dan Teknologi Informasi*, 12(2),p. 1-7. Available at: <https://doi.org/10.24123/jati.v12i2.2462>.
- Sudrajat, T., Kunarti, S. and Nasihuddin, A, A. (2018) "Legal Issues in The Implementation of National Social Security System on Labour in Indonesia," *SHS Web of Conferences*, 54,p. 03019-03019. Available at: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185403019>.



- Sunaryo, S. (2023) "The Philosophy of Social Injustice for All Indonesian Laborers Set Forth in Job Creation Law," *Legality*, 31(1),p. 112-123. Available at: <https://doi.org/10.22219/ljih.v31i1.25330>.
- Taamneh, M., Athamneh, S. and Nsairat, A. B. (2017) "The Effect of Administrators' Work-Related Ethics on Practicing Human Resource Management Functions at Jordanian Universities," *International Journal of Public Sector Performance Management*, 3(3),p. 337-354. Available at: <https://doi.org/10.1504/ijpspm.2017.085673>.
- Tanjung, N, B. (2020) "Human Resources (HR) In Education Management," *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2),p. 1240-1249. Available at: <https://doi.org/10.33258/birle.v3i2.1056>.
- Tran, B. (2016) "International Business Ethics," *Law and Policy*, 9(3),p. 236-255 Available at: <https://doi.org/10.1108/14770021011075491>.
- Wardhana, A. (2023) *Manajemen SDM Di Era Digital*, Eureka, Purbalingga
- Winstanley, D., Woodall, J. and Heery, E. (2016) "Business Ethics and Human Resource Management: Themes and Issues," *Personnel Review*, 25(6),p. 5-12. Available at: <https://doi.org/10.1108/00483489610148491>.
- Xu, X. et al. (2015) "Optimal Production and Inventory Decisions Under Demand and Production Disruptions," *International Journal of Production Research*, p. 1-15. Available at: <https://doi.org/10.1080/00207543.2015.1073402>.

## TENTANG PENULIS

**Dr. (Cand). Aditya Wardhana, S.E., M.Si., M.M., CHRMP., CIRP., CHRA., CPP., CHRBP.**

Universitas Telkom



Penulis merupakan dosen tetap di Universitas Telkom. Menyelesaikan studi Sarjana Ekonomi di Universitas Padjadjaran tahun 1997. Kemudian, penulis menyelesaikan studi Magister Sains di Universitas Padjadjaran tahun 2003 dan menyelesaikan studi Magister Pengelolaan di Universitas Pasundan tahun 2012. Saat ini penulis sebagai kandidat Doktor Ilmu Pengelolaan di Universitas Pasundan. Penulis memiliki kepakaran di bidang pengelolaan sumber daya manusia, pemasaran, dan strategi bisnis. Penulis memiliki pengalaman praktisi di PT Perusahaan Gas Negara Tbk serta sebagai konsultan di berbagai BUMN serta pada KemenKo Perekonomian RI dan KemenHub. Penulis aktif menulis lebih dari 400 buku serta memiliki Sertifikasi Penulis Buku Non-Fiksi dari BSNP RI. Penulis meraih penghargaan sebagai dosen dengan kinerja penelitian terbaik dari LLDIKTI Wilayah IV pada tahun 2022. Email Penulis: [adityawardhana@telkomuniversity.ac.id](mailto:adityawardhana@telkomuniversity.ac.id)

# BAB 13

## HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Diana Titik Windayati, S.E. M.Si.  
Universitas Batam

### A. Pendahuluan

Kenyamanan dan keharmonisan dalam lingkungan kerja pada perusahaan/organisasi sangat diinginkan oleh para stake holder, karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Secara langsung kenyamanan kerja antar manajemen dan pemilik/pemegang saham), yang tak kalah pentingnya antara manajemen dengan pihak pekerja. Sedangkan secara tidak langsung, adalah hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pemerintah dan masyarakat.

Pertanyaannya adalah mengapa hubungan baik antara pemilik perusahaan dengan berbagai pihak ini sangat penting? Dan bagaimana cara menjaga hubungan baik tersebut? Hubungan yang harmonis antara pemilik, manajemen dan pekerja sangat penting karena untuk menghindari terjadinya konflik. Karena jika terjadi konflik, maka akan mengganggu proses produksi, terhambatnya pengiriman barang ke konsumen ataupun masalah yang lainnya. Untuk menjaga hal tersebut, maka kedua belah pihak, yakni manajemen dan pekerja harus memenuhi kewajiban dan haknya masing-masing. Jika hal ini terjaga maka akan meminimalkan terjadinya konflik.

Menurut undang-undang no 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 1 ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja atau buruh pada waktu

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Enggartiasti Sherly. 2023. Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*. Volume 4 No 3
- Ernita, Ayu. 2018. Pengaruh Serikat pekerja dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Tetap Pada PT Bogatama Marinusa (Bomar) Makassar. Skripsi. Universitas Negeri Alauddin Makassar.
- Fauzi, Resti. Rizal, Muhamad dan Natari, Sari Usih. 2023. Penerapan Hubungan Industrial Pancasila Pada Perusahaan Untuk Mendorong Pertumbuhan Eknomi. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*. Volume 1 No. 3 Juni 2023 : 355-362
- Gaol, Jimmy. 2014. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis. PT Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Cetakan kelima. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Khairunnisa. 2022. Pengaruh Hubungan Industrial Pancasila terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Medan). *Prosiding Seminar Nasional FEB Unikal*. Diakses pada tanggal 21 Februari 2024
- Pujiastuti, Dwi. 2010. Peranan Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar Tahun 2008. Thesis. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Prabowo, Budi et all. 2024. Pentingnya Pemeliharaan dan Hubungan Industrial. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Volume 8 Nomor 1:1665-1677

- Situmorang, Basani. 2010. Laporan Pengkajian Hukum tentang Menghimpun dan Mnegetahui Pendapat Ahli Mengenai Sumber-sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan. BAPPENAS.
- Savitri, Desy Rahmawati. 2020. Pengaruh Hubungan Industrial dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kontrak Pada PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau. Jurnal JOM FIISIP Volume 7: Edisi II Julu-Desember 2020 : 1-14
- Santika, Erlina F. 2023. PHK Jadi Jenis Perselisihan Industrial Terbanyak Dilaporkan per Juli 2023. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish>

## TENTANG PENULIS

**Diana Titik Windayati, S.E. M.Si.**

Universitas Batam



Penulis lahir di Batu-Malang tanggal 27 November 1970. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Universitas Batam. Menyelesaikan pendidikan S1, S2 bidang Manajemen di Universitas Batam dan saat ini sedang studi lanjut pada program studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain mengajar penulis juga aktif di berbagai organisasi seperti ISEL, ADI, ICMI dan AFEBSI . Motivasi dalam menulis buku adalah untuk mengembangkan kemampuan menulis serta mendapatkan pengalaman literasi yang lebih baik . Buku yang sudah diterbitkan Manajemen Umroh (2022), Kewirausahaan Berbasis Produk (2022) .

# BAB

# 14

## MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Wulandari Dyah Pitaloka, S.M., M.M.  
Universitas YPPI Rembang

### A. Pendahuluan

Pentingnya menciptakan tempat kerja yang sehat dan aman sehingga kegiatan bisnis dapat berjalan lancar dalam organisasi. Ini disebut sebagai keselamatan dan kesehatan kerja. Hubungan industrial yang sehat terbentuk antara pengusaha dan karyawan karena perusahaan menjamin keselamatan di tempat kerja. Jika keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin di tempat kerja mereka, mereka akan lebih produktif. Setiap perusahaan harus menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk operasi perusahaan.

Pekerja merasakan keamanan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, yang akan berdampak pada produk yang dihasilkan dan kepuasan pelanggan. Perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan selamat saat bekerja untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka. Seringkali, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak memperhatikan kinerja karyawan, yang berdampak pada produktivitas kerja. Jika K3 dilaksanakan dengan baik, hasil kinerja yang memuaskan akan meningkat. Karyawan masa depan akan merasakan bahwa perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan mereka. Melindungi karyawan dari bahaya atau ancaman kecelakaan kerja selama bekerja adalah

## DAFTAR PUSTAKA

- G, F.N. *et al.* (2024) "Analisis Potensi Bahaya K3 Menggunakan Metode HIRARC Pada Bagian Boiler PLTU Nii Tanasa Kendari di Kecamatan Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe Tahun 2023 Adinda Gadis Wiradara Universitas Halu Oleo Universitas Halu Oleo Syawal Kamiluddin Saptaputra Unvers," 2(1). Tersedia pada: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/Detector/article/view/3352>.
- lian (2023) "Studi literatur review: Analisis Potensi Bahaya K3 Pada Pekerja Tambang Menggunakan Job Safety Analysis (JSA) Pada kegiatan Pertambangan," *ournal Of Health And Medical Research* (2023) 3(3) 1-14, 5(3), hal. 1-14. Tersedia pada: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>.
- Mawardani, A. dan Herbawani, C.K. (2022) "Analisa Penerapan Hiradc Di Tempat Kerja Sebagai Upaya Pengendalian Risiko: a Literature Review," *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), hal. 316-322. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i1.2941>.
- Norvalinda, Wardiati dan Arbi, A. (2023) "Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kedisiplinan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Di PTPerkebunan Lembah Bhakti Aceh Singkil," *Journal of Health and Medical Science*, 2(3), hal. 41-50.
- Noval Erlangga, R., Widiyanti, I. dan Murtinugraha, R.E. (2024) "Pengaruh Tingkat Kompetensi Ahli Keselamatan Konstruksi terhadap Angka Kecelakaan Kerja di Sektor Konstruksi: Literature Review," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), hal. 1-9.
- Rahma, N. *et al.* (2020) "Upaya Preventif Insiden Penyakit Akibat Kerja Pada Perusahaan Industri Baterai Pendahuluan industri berbasis nikel di dunia . Indonesia baterai yang sudah berjalan sejak lama dengan Penyakit Akibat Kerja (



Occupational Diseases ) yang dapat diartikan peny,” 3(2), hal. 73-81.

Situngkir, D. *et al.* (2021) “Sosialisasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Antisipasi Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja (Pak),” *JPKM: Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat*, 2(1), hal. 64-72. Tersedia pada: <https://doi.org/10.37905/jpkm.v2i1.10242>.

Sulistyaningtyas, N. (2021) “Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Akibat Kerja Pada Pekerja Konstruksi: Literature Review,” *Journal of Health Quality Development*, 1(1), hal. 51-59. Tersedia pada: <https://doi.org/10.51577/jhqd.v1i1.185>.

## TENTANG PENULIS

**Wulandari Dyah Pitaloka, S.M., M.M.**

Universitas YPPI Rembang



Penulis bernama lengkap Wulandari Dyah Pitaloka, SM., MM., tempat lahir di Pati tanggal 10 Mei 1994. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang. Menyelesaikan pendidikan D3 Manajemen Perkantoran di Universitas Negeri Semarang, melanjutkan pendidikan S1, dan S2 pada Jurusan Manajemen di UNISSULA Semarang. Penulis menekuni bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Operasional. Motivasi penulis "I Do More, I Get More". Ini adalah karya pertamanya, semoga bermanfaat.

# BAB 15

## MANAJEMEN SDM DI ERA DIGITAL

Dr. Luhglatno, S.E., M.M., M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara

### A. Tantangan dan Peluang Manajemen SDM di Era Digital

Dunia manajemen sumber daya manusia (SDM) saat ini menghadapi banyak tantangan dan peluang baru di era digital dan revolusioner inovasi saat ini. Karena perkembangan teknologi yang cepat, perusahaan harus beradaptasi untuk tetap kompetitif dan relevan. Di era modern, manajemen sumber daya manusia menghadapi beberapa tantangan dan peluang utama berikut: *Pertama*, karena kemajuan teknologi yang cepat, kesenjangan keterampilan (*skill gap*) merupakan masalah terbesar. Sebagian besar karyawan seringkali tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengoperasikan teknologi baru. Perusahaan harus terus melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan mereka agar mereka memiliki keterampilan digital (*digital skills*) dan mampu beroperasi dengan teknologi yang mengganggu seperti Internet of Things, cloud computing, dan kecerdasan buatan. Studi yang dilakukan oleh (LinkedIn, 2021) menemukan bahwa kurang lebih 49% karyawan di seluruh dunia menghadapi kekurangan keterampilan di tempat kerja mereka. *Kedua*, ekspektasi dan preferensi karyawan tentang tempat kerja berubah. Karyawan generasi milenial dan Z, yang saat ini mendominasi angkatan kerja, lebih menginginkan fleksibilitas, keseimbangan antara kerja dan hidup, dan kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka (Gallup, 2018). Jika kebutuhan mereka tidak

## DAFTAR PUSTAKA

- Bersin, J., 2019. *Predictions for 2019: Redesigning the Organization for a Digital World*, s.l.: Joshbersin.com.
- Cortellazzo, L., Bruni, E. & Zampieri, R., 2019. The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review.. *Frontiers in Psychology*, Volume 10, pp. 19-38.
- Cortellazzo, L., Bruni, E. & Zampieri, R., 2019. The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review.. *Frontiers in Psychology*, Volume 10, pp. 19-39.
- Deloitte, 2020. *Human Capital Trends 2020*, s.l.: Deloitte Insights.
- Effendi, M. & Park, J., 2020. The Impact of Digital Leadership Competencies on Organizational Performance in the Digital Era.. *Sustainability*, 13(1), p. 271.
- Forbes, 2019. *Five Ways to Create a Culture of Innovation*, s.l.: Forbes.com.
- Forbes, 2022. *How Extended Reality Improves Employee Training*, s.l.: Forbes.com.
- Gallup, 2018. *How Millennials Want to Work and Live*, s.l.: Gallup.com..
- Gartner, 2020. *6 Ways to Help Employees Develop Digital Dexterity*, s.l.: Gartner.com.
- Golden, T. D. & Gajendran, R. S., 2019. Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Volume 150, pp. 1-11.
- Grant, A. M. & Ashford, S. J., 2017. The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, Volume 37, pp. 71-91.
- HBR, 2021. *A Guide to Building an Innovative Culture*, s.l.: HBR.org.

- Kane, G. et al., 2019. The Technology Fallacy: People Are the Real Key to Digital Transformation. *MIT Sloan Management Review*, 61(1), pp. 1-8.
- Kaplan, A. M. & Haenlein, M., 2019. Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, 62(1), pp. 15-25.
- Kniffin, K. M. et al., 2021. COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), pp. 63-77.
- Krotov, V., Junglas, I. & Steel, D., 2021. Digital Nativity: Uncovering the Relationship Between Age and Digital Mindset. *Business Horizons*, 64(6), pp. 769-781.
- Lauren, E., Pillay, S. & Bhengu, L., 2019. Digital Mindset: A Leadership Imperative. *South African Journal of Higher Education*, 33(5).
- LinkedIn, 2021. *Global Talent Trends 2021*, s.l.: business.linkedin.com.
- McKinsey, 2021. *Reimagining the postpandemic workforce*, s.l.: McKinsey.com.
- Phong, L., Hui, L. & Son, T., 2018. How Leadership and Trust in Leaders Foster Employees' Behavior Toward Knowledge Sharing. *Social Behavior and Personality*, 46(5), pp. 705-720.
- Shen, J., Chanda, A., D'Netto, B. & Monga, M., 2019. The Buffering Effect of Inclusive Leadership on the Relationship Between Workload and Job Satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 25(4), pp. 502-517.
- SHRM, 2020. *Managing and Engaging Remote Teams During COVID-19*, s.l.: SHRM.org.
- Stokes, P. et al., 2019. Reshaping the Future: Exploring the Skills of the Digital Native Workforce. *Business and Professional Communication Quarterly*, 82(4), pp. 408-430.

Sullivan, J., 2017. *Skills Shortage Threatens to Leave Organizations Exposed*, s.l.: Econsultancy.

Zhong, R., Xu, X., Wang, L. & Wang, H., 2020. Digital Mindset, Entrepreneurial Orientation and Women's Leadership: The Mediating Roles of Digital Capabilities and Work Engagement. *Sustainability*, 12(11), p. 4711.

## TENTANG PENULIS

**Dr. Luhglatno, S.E., M.M., M.Si.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara



Luhglatno, Lahir di Grobogan (1972). Studi di kampung halaman sampai tamat SMP. Selanjutnya merantau ke Semarang untuk melanjutkan studi di SMEA Pelita Nusantara Semarang. Riwayat studi di perguruan tinggi dilakukan secara bertahap. Dimulai dari studi di Jenjang Diploma III Akuntansi (1990 - 1993), Jenjang S1 Akuntansi (1997 - 1999), Jenjang S2 Magister Manajemen STIE Mitra Indonesia (2003 - 2005), Jenjang S2 Magister Akuntansi UNDIP (2006 - 2008), dan Jenjang S3 (Doktor Manajemen UKSW) lulus tahun 2020. Berprofesi sebagai Dosen serta menjabat sebagai Ketua STIE Pelita Nusantara Semarang (2009 - 2017) dilanjutkan (2021 - sekarang). Aktif dalam publikasi artikel jurnal (Internasional dan Nasional terakreditasi), menulis buku, editor buku, sebagai Pimpinan Redaksi Jurnal Fokus Ekonomi dan Mitra Bestari beberapa jurnal ilmiah, memiliki banyak HKI, Asesor Beban Kerja Dosen (BKD), aktif dalam berbagai organisasi serta menjadi Ketua Komite Sekolah. Email: [luhglatno\\_smg@yahoo.co.id](mailto:luhglatno_smg@yahoo.co.id) dan Hp. 08122930445.

## 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 : EC00202442992, 29 Mei 2024

**Pencipta**  
Nama : **Indah Lestari, Nurrohmī Ambar Tasriastuti dkk**  
Alamat : Komp. BTN Depag No. 10/11, RT/RW 003/017, Kelurahan/Desa Muara Cijung Timur, Kecamatan Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Banten, 42314, Rangkasbitung, Lebak, Banten, 42314  
Kewarganegaraan : Indonesia

**Pemegang Hak Cipta**  
Nama : **Indah Lestari, Nurrohmī Ambar Tasriastuti dkk**  
Alamat : Komp. BTN Depag No. 10/11, RT/RW 003/017, Kelurahan/Desa Muara Cijung Timur, Kecamatan Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Banten, 42314, Rangkasbitung, Lebak, Banten, 42314  
Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**  
Judul Ciptaan : **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 22 Mei 2024, di Purbalingga

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

Nomor pencatatan : 000618347

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.