



Editor:

Acai Sudirman, S.E., M.M

MSDM Strategik

Konsep dan Implementasinya

Setiyawami | Sumarni | Darwin Lie | Dipa Teruna Awaludin | Trisnia Manggiasih | Marisi Butarbutar
Sisca Nopralia | Yuliana | Dwi Oktisari | Siti Waliah | Sofiyan | Hastho Joko Nur Utomo
Susy Evita Satya Putri Pasaribu | Islamuddin | Nagian Toni | Riyan Sisiawan Putra
Novie Prasetyaning Marhaeni | Rendy Sueztra Canaldhy | Isma Nirmala | Salman Faris | Elly Romy



MSDM Strategik

Konsep dan Implementasinya

Buku "MSDM Strategik: Konsep dan Implementasinya" adalah panduan komprehensif yang menggali dalam konsep-konsep kunci dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategik, membimbing pembaca melalui teori-teori terkini dan praktik terbaik untuk mencapai keunggulan organisasi. Dalam buku ini, pembaca akan dibawa untuk memahami peran krusial MSDM dalam mencapai visi dan misi organisasi di tengah lingkungan bisnis yang cepat berubah. Penulis menyajikan konsep MSDM strategik dengan pendekatan yang aplikatif, membahas langkah-langkah implementasi yang dapat diterapkan secara efektif dalam berbagai konteks organisasi. Dengan menggunakan kasus studi nyata dan temuan penelitian terkini, buku ini tidak hanya memberikan landasan teoritis, tetapi juga memberikan wawasan praktis tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia secara strategis. Pembaca akan diberikan alat yang diperlukan untuk menghadapi tantangan global dan teknologis, serta membangun keberlanjutan organisasi melalui investasi dalam pengembangan dan pemberdayaan karyawan. Buku ini cocok untuk berbagai pembaca, mulai dari praktisi MSDM yang mencari peningkatan keterampilan hingga mahasiswa dan akademisi yang ingin memahami konsep MSDM strategik secara mendalam. Dengan bahasa yang jelas dan ilustrasi yang kuat, buku ini menjadi panduan tak ternilai bagi siapa pun yang ingin mengoptimalkan peran MSDM sebagai pendorong keberhasilan organisasi di era modern ini.



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



MSDM STRATEGIK KONSEP DAN IMPLEMENTASINYA

Dr. Setiyawami, S.H., M.Pd., CIQnR.

Sumarni, S.H.I., M.E.

Prof. Dr. Darwin Lie, S.E., M.M.

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., SE. Ak., MM., M.Ak., CA.

Trisnia Manggiasih, S.Psi., S.E., M.M.

Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M.

Sisca Nopralia, S.Pd., M.Si.

Yuliana, S.Sos., M.Si.

Dwi Oktisari, S.Sos., M.Si.

Siti Waliah, S.IP., M.Si.

Dr. Sofiyan, S.E., M.MA.

Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si.

Susy Evita Satya Putri Pasaribu, S.E., Gradip.Comm, M.Comm.

Dr. Islamuddin., S.E., M.M.

Dr. Nagian Toni, S.Si., M.M., CIMBA., CACP., CIERM.

Riyan Sisiawan Putra, S.E., MSM., CPLM., CHRMP.

Novie Prasetyaning Marhaeni, S.A.B., M.M.

Rendy Sueztra Canaldhy, S.IP., MPA.

Dra. Hj. Isma Nirmala, M.Si.

Salman Faris, S.Si., M.M.

Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTC SOL.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MSDM STRATEGIK KONSEP DAN IMPLEMENTASINYA

Penulis : Dr. Setiyawami, S.H., M.Pd., CIQnR.; Sumarni, S.H.I., M.E.; Prof. Dr. Darwin Lie, S.E., M.M.; Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., SE. Ak., MM., M.Ak., CA.; Trisnia Manggiasih, S.Psi., S.E., M.M.; Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M.; Sisca Nopralia, S.Pd, M.Si.; Yuliana, S.Sos., M.Si.; Dwi Oktisari, S.Sos., M.Si.; Siti Waliah, S.IP, M.Si.; Dr. Sofiyan, S.E., M.MA.; Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si.; Susy Evita Satya Putri Pasaribu, S.E., Gradip.Comm, M.Comm.; Dr. Islamuddin., S.E., M.M.; Dr. Nagian Toni, S.Si., M.M., CIMBA., CACP., CIERM.; Riyan Sisiawan Putra, S.E., MSM., CPLM., CHRMP.; Novie Prasetyaning Marhaeni, S.A.B., M.M.; Rendy Sueztra Canaldhy, S.IP., MPA.; Dra. Hj. Isma Nirmala, M.Si.; Salman Faris, S.Si., M.M.; Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTC SOL.

Editor : Acai Sudirman, S.E., M.M.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Husnun Nur Afifah

ISBN : 978-623-120-262-8

No. HKI : EC00202416735

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

Redaksi:

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

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

**Eureka Media Aksara bekerjasama dengan
Kolaborasi Buku Eureka**

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

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

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga buku kolaborasi ini dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Selamat datang dalam buku "MSDM Strategik: Konsep dan Implementasinya." Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fondasi utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam era dinamika bisnis yang cepat dan perubahan lingkungan yang kompleks, pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi dapat dipandang sebelah mata. Buku ini hadir sebagai panduan yang komprehensif dan aplikatif untuk memahami serta mengimplementasikan MSDM strategik guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Penting untuk dicatat bahwa MSDM bukan sekadar serangkaian kebijakan dan prosedur, tetapi juga suatu bentuk investasi jangka panjang yang berdampak pada produktivitas, kepuasan karyawan, dan keberlanjutan organisasi. Buku ini mencakup konsep-konsep dasar MSDM strategik, memberikan pemahaman mendalam tentang peran MSDM dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Pembaca akan diajak mengeksplorasi teori-teori terkini, pendekatan inovatif, dan praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital dan global.

Sistematika buku MSDM Strategik: Konsep dan Implementasinya ini mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan contoh penerapan. Buku ini terdiri atas 21 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: Bab 1 Konsep Dasar Manajemen SDM, Bab 2 Strategi dan Analisis Manajemen SDM, Bab 3 Peran, Tantangan dan Tren Terkini MSDM, Bab 4 Proses Peramalan Sumber Daya Manusia, Bab 5 Perencanaan SDM dan Rekrutmen SDM, Bab 6 Seleksi dan Penempatan Kerja, Bab 7 Pelatihan dan Pengembangan SDM, Bab 8 Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Bab 9 Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja, Bab 10 Sistem Informasi SDM, Bab 11 Strategi Pengembangan SDM, Bab 12 Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja, Bab 13 Motivasi Kerja dan Etos Kerja, Bab 14 Manajemen Talenta dan Manajemen Karir, Bab 15 MSDM

Internasional, Bab 16 Work-Life Balance dan *Work engagement*, Bab 17 Strategi Perubahan dan Inovasi SDM, Bab 18 Sistem Kompensasi SDM, Bab 19 Peran SDM Dalam Sustainability, Bab 20 Communication Skills dalam Organisasi, dan Bab 21 Digitalisasi SDM di Era Revolusi Industri 4.0.

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

Pematangsiantar, 26 Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM.....	1
A. Pendahuluan	1
B. Perencanaan Manajemen SDM.....	3
C. Strategi Perencanaan SDM.....	5
D. Analisis Pekerjaan SDM dalam Organisasi	8
E. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
DAFTAR PUSTAKA.....	13
TENTANG PENULIS.....	15
BAB 2 STRATEGI DAN ANALISIS MANAJEMEN SDM....	16
A. Pendahuluan	16
B. Pendekatan Strategi SDM	17
C. Langkah dan Peran Strategi Perusahaan	19
D. Strategi Manajemen SDM	21
E. Manajemen SDM	24
F. Proses Perencanaan	25
G. Proses Rekrutmen	27
H. Proses Seleksi	28
I. Proses Penempatan.....	29
DAFTAR PUSTAKA.....	32
TENTANG PENULIS.....	33
BAB 3 PERAN, TANTANGAN DAN TREN TERKINI MSDM	34
A. Pendahuluan	34
B. Karakteristik Sumber Daya Manusia di Era <i>Society</i> 5.0	36
C. Tantangan Sumber Daya Manusia di Era <i>Society</i> 5.0	38
D. Peluang Sumber Daya Manusia di Era <i>Society</i> 5.0	39
E. Pengelolaan SDM di Era Digital	41

F. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang Unggul	43
DAFTAR PUSTAKA	45
TENTANG PENULIS.....	47
BAB 4 PROSES PERAMALAN SUMBER DAYA MANUSIA	48
A. Pendahuluan.....	48
B. Proses Peramalan	50
C. Periode waktu dalam Peramalan.....	54
D. Segmentasi	55
E. Inventarisasi Persediaan Keterampilan Masa Datang	55
F. Analisis dan Pelaporan Dasar	57
G. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	57
H. Proyeksi Persediaan Keterampilan Masa Datang	61
I. Proyeksi Turnover.....	62
J. Pergerakan/Mobilitas Karyawan	62
K. Pemanfaatan Skill dan Waktu Karyawan	62
L. Peramalan Permintaan Staf	63
M. Permintaan Staf	63
N. Peramalan	64
DAFTAR PUSTAKA	66
TENTANG PENULIS.....	68
BAB 5 PERENCANAAN SDM DAN REKRUTMEN SDM....	69
A. Pengertian Perencanaan SDM dan Rekrutmen SDM.....	69
B. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia	71
C. Langkah-langkah Perencanaan SDM	71
D. Proses Perencanaan SDM	72
E. Pengertian Rekrutmen SDM	73
F. Prinsip Rekrutmen yang Efektif.....	75
G. Tujuan dan Proses Rekrutmen	76
DAFTAR PUSTAKA	77
TENTANG PENULIS.....	78
BAB 6 SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA.....	79
A. Pengantar	79

B. Pengertian dan Tujuan Seleksi	80
C. Faktor Penting dalam Seleksi	81
D. Proses Seleksi	83
E. Hambatan Pelaksanaan Seleksi	85
F. Tes Seleksi	85
G. Penempatan.....	87
H. Jenis Penempatan.....	87
I. Hambatan dalam Penempatan	88
J. Faktor Mempengaruhi Penempatan	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
TENTANG PENULIS.....	92
BAB 7 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM.....	93
A. Pendahuluan	93
B. Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	94
C. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	96
D. Jenis-Jenis Pelatihan.....	97
E. Manfaat Pelatihan.....	98
F. Sasaran Pelatihan.....	99
G. Metode Pelatihan.....	100
H. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	101
I. Bentuk- Bentuk Pengembangan SDM.....	102
J. Tujuan Pengembangan SDM.....	102
K. Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
TENTANG PENULIS.....	107
BAB 8 MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA ...	108
A. Pendahuluan	108
B. Pengertian Motivasi Kerja.....	109
C. Unsur-Unsur Motivasi Kerja	110
D. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	111
E. Tujuan Motivasi	111
F. Teori Motivasi	112
G. Pengertian Lingkungan Kerja.....	115
H. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	116
DAFTAR PUSTAKA.....	121

	TENTANG PENULIS.....	122
BAB 9	KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS	
	KERJA	123
	A. Pendahuluan.....	123
	B. Pentingnya Kepuasan Kerja	124
	C. Produktivitas	127
	D. Kesimpulan.....	130
	DAFTAR PUSTAKA	133
	TENTANG PENULIS.....	134
BAB 10	SISTEM INFORMASI SDM	135
	A. Pendahuluan.....	135
	B. Definisi Sistem	136
	C. Ciri-ciri Unsur-unsur dan Sifat Sistem	137
	D. Karakteristik Sistem	138
	E. Konsep Dasar: Komponen Sistem Informasi	140
	F. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	141
	DAFTAR PUSTAKA	148
	TENTANG PENULIS.....	149
BAB 11	STRATEGI PENGEMBANGAN SDM.....	150
	A. Pendahuluan.....	150
	B. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi	151
	C. Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Tangkas	156
	D. Peran SDM dalam Organisasi Bisnis	158
	DAFTAR PUSTAKA	162
	TENTANG PENULIS.....	164
BAB 12	PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA.....	165
	A. Pendahuluan.....	165
	B. Tujuan Pengembangan Karir	166
	C. Manfaat Pengembangan Karir	167
	D. Pilihan Jalur dalam Pengembangan Karir	167
	E. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	168
	F. Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>)	170
	G. Kesimpulan.....	178

	DAFTAR PUSTAKA.....	179
BAB 13	MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA.....	181
	A. Pendahuluan.....	181
	B. Memahami Motivasi Kerja: Dorongan Menuju Prestasi, Perspektif Psikologis dan Manajemen.....	182
	C. Etos Kerja: Landasan Kesuksesan Jangka Panjang..	189
	D. Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja.....	196
	DAFTAR PUSTAKA.....	198
	TENTANG PENULIS.....	201
BAB 14	MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN KARIR	202
	A. Pendahuluan.....	202
	B. Manajemen Talenta	203
	C. Proses Manajemen Talenta	205
	D. Manajemen Karir	206
	E. Manajemen Pengembangan Karir	208
	F. Membangun SDM yang Kreatif dan Inovatif dalam Bisnis.....	209
	DAFTAR PUSTAKA.....	212
	TENTANG PENULIS.....	214
BAB 15	MSDM INTERNASIONAL	215
	A. Pendahuluan.....	215
	B. Analisis SDM Global	216
	C. Pengelolaan SDM Tingkat Global	218
	D. Evaluasi Kinerja Global.....	219
	DAFTAR PUSTAKA.....	227
	TENTANG PENULIS.....	228
BAB 16	WORK-LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT.....	229
	A. <i>Work-Life Balance</i>	229
	B. <i>Work engagement</i>	235
	C. Kesimpulan	238
	DAFTAR PUSTAKA.....	240
	TENTANG PENULIS.....	242
BAB 17	STRATEGI PERUBAHAN DAN INOVASI SDM.....	243
	A. Pendahuluan.....	243

B. Mengukur Perkembangan Pasar Kerja.....	244
C. Perubahan dalam Pengelolaan SDM	246
D. Memahami Demografi SDM	248
E. Mendorong Perubahan Pola Pikir SDM.....	249
F. Memanfaatkan Talenta secara Efektif	251
G. Keterlibatan SDM dalam Pengambilan Keputusan	253
H. Memahami Peran Teknologi bagi SDM	255
I. Komitmen Organisasi dalam Pengembangan SDM.....	257
J. Kesimpulan.....	258
DAFTAR PUSTAKA	260
TENTANG PENULIS.....	262
BAB 18 SISTEM KOMPENSASI SDM.....	263
A. Pengertian Kompensasi	263
B. Bentuk Kompensasi	263
C. Pemberian Kompensasi	264
D. Tujuan Kompensasi.....	265
E. Metode Kompensasi.....	267
F. Sistem Kompensasi	268
G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi ...	271
DAFTAR PUSTAKA	274
TENTANG PENULIS.....	275
BAB 19 PERAN SDM DALAM SUSTAINABILITY.....	276
A. Pendahuluan.....	276
B. Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan.....	276
C. Keberlanjutan Perusahaan/Organisasi	281
DAFTAR PUSTAKA	287
TENTANG PENULIS.....	288
BAB 20 COMMUNICATION SKILLS DALAM ORGANISASI.....	289
A. Pendahuluan.....	289
B. Proses Komunikasi.....	290
C. Kendala Komunikasi.....	294
D. Keberhasilan Komunikasi	295
E. Jenis-Jenis Komunikasi	296

F. Komunikasi dalam Organisasi	298
DAFTAR PUSTAKA.....	299
TENTANG PENULIS.....	301
BAB 21 DIGITALISASI SDM DI ERA REVOLUSI INDUSTRI	
4.0.....	302
A. Pendahuluan	302
B. Peran SDM dalam Menghadapi Era Digital.....	304
C. Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia 4.0	306
D. Pentingnya Adaptasi Digitalisasi SDM 4.0.....	309
E. Persaingan Digitalisasi SDM 4.0.....	310
DAFTAR PUSTAKA.....	312
TENTANG PENULIS.....	314

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1.	Fungsi Manajemen SDM.....	5
Gambar 1. 2.	Tahapan dalam Merumuskan Strategi SDM.....	8
Gambar 2. 1.	Formulasi Strategi.....	19
Gambar 3. 1.	Industri 5.0, Globalisasi, Training, dan Re-Training terhadap Pegawai	40
Gambar 4. 1.	Alur Proses Peramalan.....	52
Gambar 4. 2.	Struktur HRIS.....	58
Gambar 4. 3.	Proses Perencanaan Kepegawaian	65
Gambar 5. 1.	Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia	73
Gambar 9. 1.	Hubungan Timbal Balik Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja	132
Gambar 17. 1.	Jumlah Karyawan pada 9 Bank Besar di Indonesia	245
Gambar 17. 2.	Pekerjaan Beresiko Tinggi untuk Digantikan oleh Teknologi	245
Gambar 17. 3.	Ilustrasi	252
Gambar 17. 4.	Ilustrasi	256
Gambar 17. 5.	Model Antecedent dan Konsekuensi Keterlibatan Karyawan	257
Gambar 20. 1.	Model Universal Komunikasi.....	290
Gambar 20. 2.	Istilah Penting dalam Komunikasi	291
Gambar 20. 3.	Proses Komunikasi	292
Gambar 20. 4.	Halangan Komunikasi.....	295



MSDM STRATEGIK KONSEP DAN IMPLEMENTASINYA

Dr. Setiyawami, S.H., M.Pd., CIQnR.

Sumarni, S.H.I., M.E.

Prof. Dr. Darwin Lie, S.E., M.M.

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., SE. Ak., MM., M.Ak., CA.

Trisnia Manggiasih, S.Psi., S.E., M.M.

Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M.

Sisca Noprallia, S.Pd, M.Si.

Yuliana, S.Sos., M.Si.

Dwi Oktisari, S.Sos., M.Si.

Siti Waliah, S.IP, M.Si.

Dr. Sofiyani, S.E., M.MA.

Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si.

Susy Evita Satya Putri Pasaribu, S.E., Gradip.Comm, M.Comm.

Dr. Islamuddin., S.E., M.M.

Dr. Nagian Toni, S.Si., M.M., CIMBA., CACP., CIERM.

Riyan Sisiawan Putra, S.E., MSM., CPLM., CHRMP.

Novie Prasetyaning Marhaeni, S.A.B., M.M.

Rendy Sueztra Canaldhy, S.IP., MPA.

Dra. Hj. Isma Nirmala, M.Si.

Salman Faris, S.Si., M.M.

Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTC SOL.



BAB 1 | KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM

Dr. Setiyawami, SH., M.Pd., CIQnR.
Universitas Negeri Yogyakarta

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Diungkapkan oleh (Sinambela, 2018) bahwa setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal seperti pengangkatan staf, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategic serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro KR, M. Y. A. R. *et al.* (2022) *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Bangun, W. (2102) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. 10th edn. Jakarta: PT Indeks.
- Febrianty *et al.* (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. and Cardy, R. L. (2016) *Managing Human Resources*. 8th edn, *Nuevos sistemas de comunicación e información*. 8th edn. Harlow: Pearson Education.
- Mondy, R. W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th edn. Jakarta: Erlangga.
- Moustaghfir, K., El Fatihi, S. and Benouarrek, M. (2020) 'Human resource management practices, entrepreneurial orientation and firm performance: what is the link?', *Measuring Business Excellence*, 24(2), pp. 267–283. doi: 10.1108/MBE-12-2019-0119.
- Muliana *et al.* (2020) *Pengantar Manajemen*. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Putri, D. E. *et al.* (2021) *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Romy, E. *et al.* (2022) 'Analyzing the Antecedents and Consequences of Teacher Job Satisfaction in the Digital 4.0 Era', *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), pp. 1282–1299. doi: 10.23960/jpp.v12.i3.2022.
- Ruta, D. and Sala, I. (2017) 'HRM in Mission Driven Organizations', in *HRM in Mission Driven Organizations: Managing People in*

the Not for Profit Sector, pp. 145–182. doi: 10.1007/978-3-319-57583-4_6.

- Silitonga, H. P. *et al.* (2022) ‘Determinant Improving the Quality of Financial Reports Pematangsiantar City Government’, *E-Jurnal Akuntansi*, 32(2), p. 3834. doi: 10.24843/eja.2022.v32.i02.p18.
- Sinambela, L. P. (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. 1st edn. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd edn. Edited by R. D. Suryani. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiyani, S. *et al.* (2022) ‘Testing the Relationship between Employee Engagement and Employee Performance : The Urgency of Self Efficacy and Organizational Justice as Predictors’, in *The 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation (ICASI)*. Knowledge E, pp. 425–440. doi: 10.18502/kss.v7i10.11382.
- Sudirman, A. *et al.* (2022) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Umiyati, H. *et al.* (2022) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

TENTANG PENULIS



Dr. Setiyawami, SH., M.Pd., CIQnR, Minat penulis terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia dan kependidikan dimulai pada tahun 2003. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk menyelesaikan pendidikan magister pada konsentrasi manajemen pendidikan dan selesai pada tahun 2007 di Universitas Negeri Yogyakarta. Kemudian, Penulis melanjutkan pendidikan ke Strata 3 di Universitas Negeri Semarang dengan mengambil jurusan yang sama, dan selesai di tahun 2021 dengan mengambil topik tentang manajemen SMK untuk mengatasi lulusan. Penulis merupakan tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta sejak tahun 2004 dan saat ini sedang mewujudkan impian sebagai dosen profesional. Untuk mendukung keinginan tersebut, penulis mulai aktif menulis buku dan juga melakukan penelitian serta penulisan artikel ilmiah. Penulis mempunyai motto hidup “never give up” ini berharap bahwa setiap permasalahan yang dihadapi bukanlah menjadi halangan maupun rintangan untuk menjadi orang yang lebih baik.

Email Penulis: setiyawami@uny.ac.id

BAB 2 | STRATEGI DAN ANALISIS MANAJEMEN

Sumarni, S.H.I., M.E.
IAI Darussalam Ciamis

A. Pendahuluan

Segala aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan SDM secara menyeluruh agar sesuai dengan perubahan yang diharapkan oleh perusahaan disebut dengan strategi SDM. Ia merupakan bagian dari strategi bisnis suatu perusahaan yang melibatkan strategi dan tujuan akhir sebuah organisasi perusahaan. Strategi SDM harus konsisten dan terintegrasi melengkapi seperangkat program serta kebijakan pengelolaan karyawan. Faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah SDM-nya. Selain itu kemampuan manajemen dalam menjalankan perusahaan dan kemampuan SDM yang mendukung atau membantu manajemen dalam menjalankan perusahaan tersebut.

Sehingga dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan maka SDM-lah yang menempati posisi paling strategis diantara sumber daya lainnya. Mengingat pentingnya peran SDM dalam kegiatan perusahaan maka perusahaan perlu mengelola SDM sebaik mungkin karena kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada kecanggihan teknologi, ketersediaan dana dan lain sebagainya tetapi sektor manusia adalah hal yang sangat penting. Manajemen SDM yang baik akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena dapat menghemat biaya, memperbaiki kinerja dan mempercepat

DAFTAR PUSTAKA

- Palinggi. 2008. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Salemba Empat
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI
- Subyantoro, Arief dan Suwarto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: ANDI
- Jimmy L, Gaol. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kompas Gramedia.

TENTANG PENULIS



Sumarni, S.H.I., M.E. Penulis lahir di Sragen tanggal 25 Oktober 1982. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAID) Ciamis. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Syariah Jurusan Muamalah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2006, kemudian melanjutkan S2 Jurusan Manajemen Keuangan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta. Sebagai seorang dosen penulis tertarik dengan kajian yang berkaitan dengan Ekonomi Islam dan Manajemen. Tulisan yang berjudul Implementasi Pendistribusian Zakat Infak dan Sedekah untuk Pemberdayaan Masyarakat pada BMT Amanah Ummah Surakarta terbit pada Sinta 3, kemudian The implementation of productive zakat utilization in economic empowerment of zakat recipients: a case study of the national amil zakat agency, ciamis regency adalah salah satu karya penulis.

BAB 3

PERAN, TANTANGAN DAN TREN TERKINI MSDM

Prof. Dr. Darwin Lie, S.E., M.M.
Universitas Prima Indonesia

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam Bahasa Inggris adalah *Human Resource Management* adalah disiplin yang berfokus pada pengelolaan aset paling berharga dalam organisasi, yaitu sumber daya manusia. Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek, mulai dari perekrutan, seleksi, dan pengembangan karyawan hingga manajemen kinerja, kompensasi, dan manfaat. Ini memainkan peran penting dalam membentuk budaya perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya (Lie *et al.*, 2021). Selain itu, Manajemen SDM juga memerlukan pemahaman mendalam tentang hukum ketenagakerjaan dan peraturan terkait agar organisasi dapat beroperasi dengan legal dan etis. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mendukung pertumbuhan serta keberhasilan jangka panjang mereka.

Dalam berbisnis pasti tujuan utamanya adalah mendapatkan laba yang optimal. Namun, terkadang perusahaan melalaikan unsur-unsur yang mendorong kenapa laba yang dihasilkan perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Bisa dikarenakan mesin yang menghasilkan produk tersebut yang menjadikan hasil yang maksimal, modal yang cukup besar

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro KR, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, F., Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., & Zulfikar, R. (2022). *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi* (Vol. 15, Issue 2). Widina Bhakti Persada.
- Basoeky, U., Panggabean, S., Manu, G. A., Wardhana, A., Hoeronis, I., Adnan, Y., Maisarah, & Sudirman, A. (2021). *Pemanfaatan Teknologi Digital: Dalam Berbagai Aspek Kehidupan Masyarakat*. Media Sains Indonesia.
- Dessler, G. (2018). I am sharing "Gary Dessler - Human resource management-Pearson (2020)" with you. In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University*.
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Hasan, M., Roslan, A. H., Hendrayani, E., Sudirman, A., Jamil, M., Sitaniapessy, R. H., Basoeky, U., Fauziah, Yasa, N. N. K., & Wardhana, A. (2021). *Kewirausahaan*. Media Sains Indonesia.
- Indajang, K., Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership , Organizational Culture , and Teacher Competence. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 402–408.
- Irwansyah, R., Syahputra, D., Ningsih, S., Hasan, M., Kristanto, T., Nugroho, L., Marwan, D., Febrianty, Sudirman, A., & Sudarmanto, E. (2021). *Marketing Digital Usaha Mikro*. Widina Bhakti Persada.
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021). Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification , Motivation , and Job Satisfaction. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Measurement*, 560(Acbleti 2020), 396–401.

- Ningrum, H. F., Badrianto, Y., Wairisal, P. L., Herawati, A. R., & Sudirman, A. (2022). *Perilaku Organisasi (Dari Konsep, Teori Menuju Aplikasi)*. Media Sains Indonesia.
- Raharja, H. Y. (2019). Relevansi Pancasila Era Industry 4.0 dan Society 5.0 di Pendidikan Tinggi Vokasi. *Journal of Digital Education, Communication, and Arts (Deca)*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.30871/DECA.V2I1.1311>
- Silalahi, M., Abdurohim, A., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance Marto. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751–763. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.202227>
- Sudirman, A., Susanto, D., Wirta, I. W., Ahmad, M. I. S., Sarjana, S., & Frankie Jan Salean, L. (2022). *Perilaku Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Sumarno, & Gimin. (2019). Analisis Konseptual Teoretik Pendidikan Kewirausahaan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13, 1–14. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i2.12557>
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85–110.
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Hasan, M., Sudirman, A., Yuniarti, R., & Arta, I. P. S. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.
- Umiyati, H., Sudirman, A., Putri, E. R., Hasbi, I., Rimayanti, Desi Asmaret, H., Zulfah, Adiarsi, G. R., Nugroho, H., & Apriyeni, D. (2022). *Perilaku Organisasional*. Widina Bhakti Persada.

TENTANG PENULIS



Prof. Dr. Darwin Lie, S.E., M.M, Lahir di Kota Pematangsiantar, 10 Januari 1963. Menyelesaikan Studi S-1 di Universitas Simalungun Tahun 1988. Melanjut studi Magister (S-2) di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara lulus pada tahun 2004. Tahun 2010 melanjutkan studi S-3 di Program Doktor

Ilmu Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan lulus bulan Juni tahun 2012. Saat ini aktif mengajar di Universitas Prima Indonesia pada Program Studi Doktor Manajemen. Menjabat sebagai Wakil Ketua Dewan Pengupahan Kota Pematangsiantar Periode 2019-2021. Bekerjasama dengan beberapa penulis untuk menulis buku: Pengantar Bisnis, Manajemen Strategik, Usaha Kecil & Kewirausahaan: Pola pikir, Pengetahuan, Keterampilan, Pengantar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan beberapa buku yang lainnya.

Email Penulis: liedarwin989@gmail.com

BAB 4

PROSES PERAMALAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., SE. Ak., MM., M.Ak., CA.
Universitas Nasional

A. Pendahuluan

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson Gordon, 1992, Selection dalam Brian, Towers ed, The Handbook Of Human Resource Management, Oxford, Blackweel Publisher.
- Armstrong Michael, 1998, Performance Management, London, Kogan page limited.
- Bacal Robert, 1999, Performance Management, New York, Mc. Graw. Hill.
- Flippo Edwin B, 1994, Personal Management (6th ed), New York, Mc. Graw Hill, Company.
- Greenhause Jeffry H, 1987, Career Management, Chicago, The Dryden Press.
- Guest David E, 1987, Human Resource Management And Industrial Relation, Journal Of Management Studies, 24: 5, September.
- Hasibuan Malayu, 1997, MSDM, Gunung Agung, Jakarta.
- Priyono dan Marnis, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Zifatama.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Zifatama Publisher.
- Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal, 1992, Human Resource Management in Australia, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher.
- Siagian Sondang P, 1998, MSDM, Bumi Aksara, Jakarta Sikula Andrew, 1981, Personal Administration and Human Resource Management, New York, A Wiley Trans Edition By John Willey & Sons, Inc
- Randall S Schuller, Susan E. Jackson, 1997, MSDM Abad 21, Erlangga, Jakarta.
- Robbin SP, Colter Marry, 1999, Manajemen, Prenhallindo, Jakarta.

<https://konsultanku.co.id/blog/ini-dia-proses-peramalan-forecasting-kebutuhan-sdm-perusahaan>

TENTANG PENULIS



Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., SE. Ak., MM., M.Ak., CA, Kelahiran, 15 Oktober 1957, Setelah Menamatkan SLTA di Padang Sumatera Barat tahun 1976, Bekerja di PT Sinkronika, 1977-1979, Lanjut bekerja Ke Penerbit Ikhwan 1979 - 1986, Jakarta. Kemudian Bekerja di Kelompok Usaha

Kalimanis Industri Perkayuan Terpadu 1986 - 2002, Jakarta dan Samarinda Kalimantan Timur. Kuliah di mulai di Teknik UPN Veteran Jakarta 1979-1983, Lanjut Ke Sekolah Tinggi Manajemen Industri Departemen Perindustrian RI 1983-1989, kemudian mengambil MM Keuangan STIE IPWI 1996-1998, dan Lanjut ke FEB Akuntansi UMJ Jakarta 2005-2008 kemudian mengambil Magister Akuntansi Universitas Budi Luhur 2008-2009, dan lanjut mengambil Profesi Akuntan di Universitas Mercu Buana 2009-2010, Dengan Register Negara, serta memiliki gelar profesi Chartered Accountant (CA) didapatkan pada tahun 2013, Mendapat Pengakuan Ir. Dari PII, dan pada 30 Maret 2022 telah menyelesaikan Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi Akuntansi, dari Universitas Hasanuddin. Kegiatan mengajar di mulai tahun 1997 dan bergabung di Universitas Nasional tahun 2003 sampai sekarang, beberapa perguruan tinggi tempat mengajar lainnya, ISTN, STEI, STIE IPWI, UPN Veteran Jakarta, STIE BP, STMA Trisakti, STMI Kementerian Perindustrian, Untuk beberapa Mata Kuliah Akuntansi dan Manajemen Industri, Anggota IAI dan PII.

Email: dipateruna@gmail.com

BAB 5

PERENCANAAN SDM DAN REKRUTMEN SDM

Trisnia Manggiasih, S.Psi., S.E., M.M.
Universitas Jenderal Achmad Yani

A. Pengertian Perencanaan SDM dan Rekrutmen SDM

Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya yang dibutuhkannya, baik dalam arti kuantitas maupun kualitas (kompetensi yang dimiliki) telah tersedia pada saat diperlukan. Banyak perusahaan saat ini yang memiliki jumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berlebih sehingga perusahaan tersebut menjadi tidak efisien karena memiliki beban biaya yang terlalu berat dan kurang lincah dalam merespons perubahan lingkungan. Ada pula perusahaan yang mengalami kondisi sebaliknya, yaitu kekurangan karyawan sehingga tidak mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Andrew E Sikula, perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti menemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi (Anwar Prabu, 2004: 4).

Hal senada juga dikemukakan (Sondang P. Siagian, 2010: 41), Bahwa yang menjadi fokus perhatian dalam perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin, bahwa dalam perusahaan tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003
- David G. Colling and Geoffrey Wood. *Human Resource Management: A critical approach*, (Oxon: Routledge, 2009)
- Faustino Cardoso Gomes, *manajemen sumber daya manusia*, ANDI, Yogyakarta, 2003
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005)
- John M. Ivancevich, *Human Resource Management*, (New York: Mc Graw Hill, 2007)
- Marihot tua efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktifitas pegawai*, (Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2002)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2015
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009
- Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta (Periode Januari 2013-Desember 2013)*
- Wahibur Rahman, *Manajemen sumber daya manusia*, nora media enterprise, kudu, 2011
- Yulius Eka Agung Seputra, *Manajemen dan Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014

TENTANG PENULIS



Trisnia Manggiasih, S.Psi., S.E., M.M., Penulis lahir di Ujung Pandang, 14 September 1985, Riwayat Sarjana dimulai pada jurusan Psikologi Universitas Islam Bandung, lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan S2 di Magister Manajemen Universitas Pasundan, lulus tahun 2013. Tahun 2017 lulus Sarjana pada jurusan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Riwayat Pekerjaan : Karir dosen dimulai tahun 2020 sebagai dosen di Universitas Jenderal Achmad Yani sampai dengan sekarang. Penulis yang merupakan Dosen Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani.

Email Penulis : manggiasih85@gmail.com

BAB 6 | SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA

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

A. Pengantar

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan vital dalam aktivitas manajemen organisasi, sehingga SDM dianggap sebagai aset atau dikenal dengan *human capital*. Sumber daya manusia mempunyai keunikan tersendiri yang mengharuskan pengelolaan yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusia sebagai individu yang memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku yang jika dengan tepat dikelola dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, organisasi akan berupaya dalam menemukan sumber daya manusia yang berkualitas yang cukup mumpuni dan kapasitas yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan melakukan pencarian sumber daya manusia dengan berbagai cara seperti; membuka lowongan kerja melalui media cetak dan elektronik, baik secara *offline* maupun *online*, juga melalui lembaga pendidikan, dan upaya lainnya. Pemenuhan kebutuhan SDM dalam perusahaan dapat terjadi disebabkan beberapa faktor seperti pekerja atau karyawan yang berhenti dengan kemauan sendiri atau diberhentikan, mengundurkan diri, masa pensiun, dan meninggal dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Almubaroq, H. Z. *et al.* (2023) *Pengantar Manajemen SDM Kontemporer*. Edited by A. Sudirman. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Gomes, F. C. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir and Jakfar (2010) *Studi Kelayakan Bisnis*. 2nd edn. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mondy, R. W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th edn. Jakarta: Erlangga.
- Rumasukkun, R. M. *et al.* (2019) *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pert. Edited by N. Y. Muhammad. Medan: Madenatera.
- Siagian, S. P. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suwatno (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zainal, V. R. *et al.* (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. 3rd edn. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

TENTANG PENULIS



Dr. Marisi Butarbutar, S.E., M.M., dosen tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar, sekaligus praktisi riset dibidang manajemen dan bisnis, juga sebagai Dewan Redaksi dan Reviewer di Jurnal Ilmiah Perguruan Tinggi dan Pemerintah Kota Pematangsiantar – Sumatera Utara.

Berkolaborasi dalam menulis beberapa buku yang berhubungan dengan Manajemen. Pendidikan terakhir dari Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan Bandung.

BAB 7 | PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Sisca Nopralia, S.Pd, M.Si
Universitas Sjakhyakirti

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja menuntut sebuah organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat menopang kebutuhan dari sebuah organisasi tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Pelatihan (training) dan pengembangan SDM perlu menjadi perhatian khusus dalam sebuah organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kompetensi bagi pegawai di lingkungan organisasi untuk menjadi pegawai yang handal dan kompeten.

Dalam sebuah jurnal pelatihan dan pengembangan SDM, Kuruppu *et al.* (2021) mengatakan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM yang ada. Kemudian, Sihombing & Verawati (2020), perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis. Selanjutnya Ansah & Rita (2019), karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi karena mereka memainkan peran utama terhadap keberhasilan perusahaan. Lalu, Wiliandari (2014), kualitas organisasi sangat tergantung pada mutu SDM yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Nuraeni, Ida, M.Ed. _____. *Modul 1. Pengertian Manajemen Pelatihan*.
- Sahir, Syafrida Hafni, dkk. (2023). *Model-model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. _____.:Yayasan Kita Penulis.
- Said, DR.H.Muh,MM.,M.AP dan Firman, DR.Ahmad, S.E., M.Si (2022). *Konsep dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Makasar:Nobel Press.
- Subyantoro, Prof.Dr. Arief, M.Si, Dra.Tri Mardiana,M.Si, Zulfikar Muhammad Hasan, S.M.,M.B.A.(2022). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

TENTANG PENULIS



Sisca Nopralia, S.Pd, M.Si, Penulis lahir di Campang Tiga, 13 November 1992. Saat ini penulis berkarir sebagai dosen tetap di Fakultas Ilmu Administrasi universitas Sjakhyakirti Palembang sejak tahun 2015 dan sekarang menjabat sebagai Wakil Dekan II. Penulis menempuh Pendidikan SDN 3 Campang Tiga tahun 2003, SMP Negeri 1 Cempaka tahun 2006, SMA Negeri 1 Campang Tiga tahun 2009, kemudian melanjutkan Jenjang S1 Universitas PGRI Palembang dengan Bidang Pendidikan Matematika lulus tahun 2013, dan S2 Universitas Sjakhyakirti Palembang dengan bidang Pendidikan Administrasi Publik lulus pada tahun 2015. Pengalaman kerja penulis sebelumnya pernah menjabat sebagai Sekretaris Prodi pada Fakultas Ilmu Administrasi, Kepala Administrasi Di lembaga Kursus Hasanah, dan Sebagai *Accounting* di Klinik Platinum Trust. Email penulis: Sisca.Nopralia@unisti.ac.id

BAB 8

MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

Yuliana, S.Sos, M.Si.
Universitas Sjakhyakirti

A. Pendahuluan

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih menantang, lebih banyak tuntutan kesempatan menjadi ahli dan mengembangkan kemampuan agar dia dapat termotivasi

Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya.

Karyawan harus termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang bermanfaat. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* : Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Hasibuan Malayu S.P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P, 1989. *Manajemen , Dasar, Pengertian, dan Masalah* : Jakarta : CV Haji Masagung
- Rivai Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* : Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* : Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

TENTANG PENULIS



Yuliana, S.Sos, M.Si, Penulis Lahir di Palembang, 22 Juli 1979. Penulis menyelesaikan pendidikan Strata Satu (SI) pada Program Studi Ilmu Administrasi di Fakultas Ilmu Administrasi pada tahun 2003 di Universitas Sjakhyakirti Palembang dan melanjutkan pendidikan Strata Dua (S2) pada Program Studi Administrasi Publik pada tempat yang sama di Universitas Sjakhyakirti Palembang pada tahun 2013. Penulis Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Sjakhyakirti Palembang yang aktif mengajar di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Sjakhyakirti Palembang. Mengajar pada mata kuliah Organisasi dan Manajemen, Etika Komunikasi, Studi Implementasi Kebijakan Publik, Analisis Strategi Pembangunan, Kebijakan Publik, Sistem Politik Indonesia, Ekologi Administrasi, Pengantar Ilmu Administrasi Negara, Pendidikan Pancasila, Pengantar Ilmu Politik, Analisis Dampak Sosial dan sekarang penulis menjabat sebagai Ketua Program Studi Ilmu Administarsi Universitas Sjakhyakirti Palembang. Adapun book chapter yang pernah di tulis berjudul Kebijakan publik, Ilmu Komunikasi, Organization Strategi, Good Governance dalam Pelayanan Publik, Manajemen SDM dalam Era *Society* 5.0, Administrasi Pembangunan, Perilaku Organisasi Kontemporer.
Email: yulianaplg619@gmail.com

BAB 9

KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Dwi Oktisari, S.Sos., M.Si.
Universitas Sjakhyakirti

A. Pendahuluan

Diberagam sector terutama hidup berkelompok, faktor individu berupa konflik pokok di tiap aktivitasnya. Disebabkan terdapatnya garis ketersinggungan serta komunikasi antar orang tersebut, disebuah kelompok serta teknologinya yang menyebabkan kehidupan dinamik untuk sebuah kelompok sebagai dinamika tersebut.

Rasa puas kerja umumnya berupa hal yang sifatnya personal. Tiap orang mempunyai taraf puas yang beragam selaras pada nilai yang ada di pribadinya. Makin besar keselarasan individu pada sebuah pekerjaan yang dilaksanakannya sehingga makin besar juga rasa puas pada kerjanya itu.

Defenisi kepuasan kerja melalui Mangkunegara (2007), ialah : “rasa menyongkong serta tidak pada pribadi pekerjanya yang berkaitan pada tugas serta keadaan pribadinya. Rasa yang berkaitan pada kerja mengaitkan unsur yang mencakup peluang meningkatnya karir, gaji yang diperoleh, kaitan antar pekerja serta pengalokasian kerjanya, susunan kelompok perusahaan serta kualitas pemantauan. Melainkan rasa yang berkaitan pada pribadinya mencakup keadaan kesehatannya, pendidikan, keahlian serta usia”.

DAFTAR PUSTAKA

- Adayana. (2015). Measuring and Managing Automotive Employee Turnover. *Journal of Management*, 2(1), 3–5
- Armstrong, Michael, 2003, *Strategic HRM, A Guide To Action*, Kogan Page Ltd 120 Pentonville Road, London, alih bahasa Ati Cahayati, PT Bhuana Ilmu populer, Jakarta.
- Budi W. Soetjipto, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Sebuah Tinjauan Komprehensif*, Nopember 2001, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta Usahawan Edisi 11.
- Dressler, Garry, 2004. "Human Resource Management"; PT. Prenhallindo, Alih Bahasa Benyamin Molan, Ed. 7, Jilid I, Jakarta, p.2.
- Hassan, M. (2009). *Business Management*. 1st ed. Kaduna: Joy Publishers.
- Jain, R. & Kaur, S. (2014). Impact of Work Enviroment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publication*, Vol. 4 (1): 1-8. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0114/ijsrp-p2599.pdf>
- Hasibuan, Malayu SP, 2003, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Bumi Aksara, Cetakan ke- 3, Jakarta, h.10.
- Indriartoro, "Budaya Organisasi merupakan salah satu jenis
- Indriartoro, "Budaya Organisasi merupakan salah satu jenis aktiva tak berwujud yang dimiliki perusahaan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*: 2000.

TENTANG PENULIS



Dwi Oktisari, S.Sos., M.Si. Penulis merupakan Alumni dari SMA Negeri 1 Kota Prabumulih. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi Ilmu Administrasi Universitas Sjakhyakirti pada tahun 2010. Kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di prodi Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Di Kampus yang sama. Penulis memiliki kepakaran dibidang Pemerintahan dan Administrasi Publik. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.
Email Penulis: dwioktisarifia@gmail.com

BAB 10

SISTEM INFORMASI SDM

Siti Waliah, S.IP, M.Si
Universitas Sjakhyakirti

A. Pendahuluan

Membicarakan sistem bukanlah membahas hal yang baru. Istilah sistem sudah sering kita gunakan dalam kehidupan kita sehari-hari, bahkan kita tidak bisa terlepas dari yang namanya sistem. Adapun beberapa contoh yang sering kita dengar seperti sistem tata surya, sistem pernafasan, sistem pencernaan, sistem reproduksi, sistem politik, sistem ekonomi, sistem informasi manajemen dan lain sebagainya, hal ini membawa arti bahwa hidup kita tidak terlepas dari sistem. Penggunaan istilah sistem ini juga diungkapkan oleh James A.O'Brien dan George M. Marakas (2014). "kita telah menggunakan istilah sistem lebih dari 100 kali dan akan menggunakannya lebih banyak lagi sebelum kita menyelesaikannya".

Suatu sistem dapat terdiri bagian-bagian sistem atau sub sistem, masing-masing sub sistem dapat terdiri dari subsistem-subsistem yang lebih lagi atau terdiri dari komponen-komponen pendukung sistem itu sendiri. Sub sistem-sub sistem itu saling berhubungan membentuk satu kesatuan sehingga tujuan dan sasaran sistem tersebut dapat tercapai. Hal ini dibutuhkan dalam upayanya mempertahankan eksistensi dan mencapai tujuan khusus tersebut, maka setiap organisme yang hidup membutuhkan informasi, contoh manusia hidup bukan hanya membutuhkan makan dan minum saja, akan tetapi juga

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- O'Brien, James A. George M. Marakas. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Salemba Empat
- Rachmawati, Ike kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset
- Rahman Arifin, 2002. *Sistem Potik Indonesia*, Surabaya: SIC
- Sutabri, Tata. 2005. *Sistem Informasi Manajemen*. Jogjakarta: Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Vrans Romi, Mochamad. 2022. *Book Chapter Manajemen SDM dalam Era Society 5.0*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wahyu Winarno, Wing. 2017. *Sistem Informasi Manajemen*. Jogjakarta: UPP STIM YKPN
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Citra Wacana Media

TENTANG PENULIS



Siti Waliah, S.IP, M.Si adalah seorang istri dan ibu dari ketiga anaknya, yang dilahirkan di Plaju, 2 Agustus 1978, Plaju adalah sebuah kecamatan yang berada di kota Palembang.. Mengenyam pendidikan sekolah dasar di SDN 370 Palembang, pada 1989. Dan melanjutkan pendidikan Sekolah menengah pada SMPN 24 Palembang tahun 1994, selanjutnya ke sekolah menengah umum negeri 04 Palembang tahun 1997. Penulis menyelesaikan strata-1 pada tahun 2002, untuk Program studi Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sriwijaya Palembang, dan menyelesaikan strata-2 di tahun 2008 untuk program studi yang sama yaitu Administasi Publik pada Program Pasca Sarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang. Penulis merupakan salah seorang dosen PNS dpk pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Sjakhyakirti Palembang. Karir menjadi satu Dosen PNS dpk LLdikti Wilayah II telah penulis jalani sejak tahun 2005 sampai dengan sekarang.

BAB 11

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM

Dr. Sofiyan, S.E., M.MA.
Universitas Prima Indonesia

A. Pendahuluan

Di era global, digitalisasi sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendominasi dan memengaruhi gaya hidup masyarakat. Era sekarang ini, yang disebut dengan era society 5.0 menjadikan teknologi informasi menjadi basis dalam tatanan kehidupan manusia sehari-hari. Fleksibilitas, koneksitas, borderless (segala hal menjadi tanpa batas) dan penggunaan data yang mudah tersedia dan tidak terbatas (*unlimited*) adalah keuntungan dari penggunaan teknologi internet di masa sekarang (Purba *et al.*, 2020). Hal ini menjadi pintu utama penyebab terjadinya disruption (perubahan dan perusakan) pada tatanan yang sudah berlangsung lazim di masyarakat.

Cara berpikir manusia yang semakin hari meningkat membuat manusia secara terus menerus mengalami perubahan dalam pekerjaan sehingga dalam melengkapi kebutuhan dapat meningkat dan terpenuhi. Dalam era teknologi dan informasi, tuntutan mutu sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kepentingan organisasi terutama dalam hal kualitas. Dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, kecanggihan teknologi harus diimbangi dengan tersedianya sumber daya manusia yang mampu dalam mengelola peralatan modern yang dimiliki organisasi. Jika tidak ada dukungan dari

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta. (2021). *Apa Itu Perencanaan Suksesi? Pentingkah Hal Tersebut?* Smartpresence.Id.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Ed-15). Kogan Page Ltd.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management : A temporary approach*.
- Bouty, R. (2022). *7 Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Penting Diketahui HR*. Codemi.Co.Id.
- Heathfield, S. M. (2022). *Performance Management*. Thebalancecareers.Com.
- Hidayah, N. (2018). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Ilmu Manajemen.
- Hussein, N., Mohamad, A., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2014). Learning Organization and its Effect On Organizational Performance and Organizational Innovativeness: A Proposed Framework for Malaysian Public Institutions of Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 130, 299–304. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.035>
- Joeditja, D. (2022). *Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia*. [Https://Blog.Ub.Ac.Id](https://Blog.Ub.Ac.Id).
- Kusumawardhani, D. (2021). *Succession Planning: 5 Manfaat Penerapan Di Organisasi*. [Https://Id.Hrnote.Asia](https://Id.Hrnote.Asia).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Manua, L. (2019). *Perbedaan antara Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja*. [Https://Www.Studimanajemen.Com](https://Www.Studimanajemen.Com).
- Noer, M. (2020). *8 Metode Pengembangan SDM yang Sering Dilakukan*. Presenta.Co.Id.

- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167-175.
<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Purba, R. A., Sudarso, A., Silitonga, H. P., Sisca, Supitriyani, Yusmanizar, Nainggolan, L. E., Sudirman, A., Widyastuti, R. D., & Novita, A. D. (2020). *Aplikasi Teknologi Informasi Teori & Implementasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Safrizal, H. B. A. (2012). Pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia Menggunakan Teknologi Open Source. *Prosiding Seminas Competitive Advantage*, 1(2), 1-6.
- Santoso, D. (2021). *7 Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Harus Diketahui Setiap Profesional HR*. Smartpresence.Id.
- Saretta, I. R. (2021). *Manajemen Kinerja: Pengertian, Komponen, hingga Metode Memaksimalkan Dampaknya*.
<https://www.cermati.com>.
- Sucahyowati, H. (2020). Peran Recrutmen Dalam Menghasilkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Saintara*, 4(2), 46-52.
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85-110.
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Hasan, M., Sudirman, A., Yuniarti, R., & Arta, I. P. S. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.
- Wiliandari, Y. (2018). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Society*, 5(2), 93-110.
<https://doi.org/10.20414/society.v5i2.1460>

TENTANG PENULIS



Dr. Sofiyan, S.E., M.MA. Lahir di Kota Medan, 27 Maret 1970. Menyelesaikan Studi S-1 di Universitas Sisingamangaraja XII Tahun 2001. Melanjut studi Magister (S-2) di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Medan Area dan lulus pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan studi S-3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan lulus pada tahun 2012. Saat ini aktif mengajar di Universitas Prima Indonesia dan Pascasarjana Prodi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung.
Email Penulis: sofiyan.stie@gmail.com

BAB 12

PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA

Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si.
UPN Veteran Yogyakarta

A. Pendahuluan

Pengembangan karir merupakan serangkaian upaya yang dilakukan individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka dengan tujuan mencapai pertumbuhan dan kemajuan dalam karir. Ini melibatkan proses perencanaan dan tindakan untuk mengoptimalkan potensi dan mencapai tujuan jangka panjang individu dalam dunia kerja.

Menurut Ardana *et al.* (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh *departemen personalia* untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Lebih lanjut, Samsudin (2010) mengemukakan bahwa pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang di suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan di organisasi tersebut”.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penilaian kinerja ini akan

DAFTAR PUSTAKA

- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sadili Samsudin, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia Bandung
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada, Media Group, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Irawan, Prasetya, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA Press, Jakarta.

TENTANG PENULIS



Dr. Hastho Joko Nur Utomo, M.Si., Penulis lahir di Semarang, tanggal 11 Mei 1972. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP UPN Veteran Yogyakarta. Menyelesaikan pendidikan S1 di Program Studi Administrasi Niaga FISIP Universitas Diponegoro tahun 1996, S2 di Program Studi Ilmu Administrasi

Bisnis FIA Universitas Brawijaya tahun 2001, dan S3 pada Program Studi Ilmu Administrasi FIA Universitas Brawijaya tahun 2016. Penulis menekuni bidang kajian sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penulis termotivasi untuk menghasilkan buku karya ilmiah baik dari literatur review maupun dari hasil penelitian. Karya yang sudah diterbitkan: Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2007), Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual di Dunia Kerja (2022).

BAB 13

MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA

Susy Evita Satya Putri Pasaribu, SE, Gradip.Comm, M.Comm.
Universitas Prasetya Mulya

A. Pendahuluan

Pada abad ke-21 yang penuh tantangan ini, motivasi kerja dan etos kerja menjadi dua elemen kunci yang membentuk fondasi kesuksesan individu dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Oleh karena itu, suatu organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam mengelola organisasinya, terutama sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis maupun perusahaan lainnya secara global. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja didalam perusahaan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2006). Organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukam adanya peran organisasi dalam meningkatkan etos kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, edisi ke 6, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ali, Akbar, Maira A., Jahanzaib H. (2012). *Impact of Motivation on the Working Performance of Employees – A Case Study of Pakistan. Global Andvanced Research. Journal of Manajemen and Bussines Studies*, Vol.1(4), pp. 126-133.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga. BPS
- Cascio, Wayne F dan Awad, Elias M. (1981). *Human Resources Management An Information Systems Approach*. School Of Business and Organizational Sciences
- Florida International University: Reston Publishing company. Inc.
- Cateora, P.R. dan Graham, J.L. 2007. *Pemasaran Internasional*. Jilid 1 dan 2 Edisi 13. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Faustino Cardoso Gomes. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Flippo, Edwin B. (1976). *Principles Of Personnel Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha Ltd.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Geertz, C., 2008, *Interpretations of Culture*, Basic Book Inc., New York
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-12, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla (1996). *Disiplin Kerja*. *Buletin Psikologi*, Tahun IV, Nomor. 2, Desember 1996.
- Heidjracman, Ranupadjo. 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi ke-6, BPFE, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*. New York: The McGraw Hill Company.
- Kadarisman M. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartini, Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo, Jakarta
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Ball, Donald A., et al. 2004. *Bisnis Internasional 1*, terj. Syahrizal Noor. Jakarta: Salemba Empat .
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006. *Human Resources Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Khasanah, Uswatun. 2004. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2006. *Manajemen*. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Siegel dan Lane, 2002, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta. Erlangga.
- Sinamo, Jansen. 2005 . *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- Tampubolon, M.P. (2008) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- United Nation Population Fund. (2015). *Analisis Korelasi dan Regresi Linier*. Artikel. Jakarta.

TENTANG PENULIS



Susy Evita Satya Putri Pasaribu, SE, Gradip.Comm, M.Comm. Selain menyelesaikan Sarjana Ekonomi Universitas Trisakti pada tahun 1994, penulis juga bergelar Gradip.Comm dan M.Comm dari University of South Australia, Adelaide tahun 1997. Penulis berpengalaman sebagai Sales Supervisor

untuk pasar Amerika Serikat dari sebuah perusahaan tekstil terbesar di Indonesia. Selain itu, penulis selama 14 tahun pernah sebagai *banker* di Bank Duta sebelum merger dengan Bank Danamon dan terakhir sebagai Pimpinan Cabang di Bank Sumut Jakarta dan mengundurkan diri pada tahun 2014. Selama 5 tahun penulis pernah menjabat sebagai Direktur Utama sebuah *broker* Asuransi dan berhenti pada tahun 2019. Penulis saat ini adalah seorang pengajar paruh waktu di Universitas Prasetya Mulya. Penulis juga Chief of Marketing Officer di Perusahaan Pelatihan dan Sertifikasi, serta managing partner di perusahaan travel. Penulis meminati dunia Pendidikan dan konsultasi serta juga bertindak sebagai trainer dan motivator. Usaha waralaba atau *franchise* dan UMKM menjadi fokus perhatiannya. Penulis sangat menyukai *traveling* dan mempelajari budaya baru.

BAB 14

MANAJEMEN TALENDA DAN MANAJEMEN KARIR

Dr. Islamuddin., S.E., M.M.
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting organisasi dan menjadi kunci sukses dalam pencapaian tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi. Pengelolaan organisasi berkembang sesuai dengan situasi yang terjadi. Begitu halnya dengan peran manusia, yang diawal keberadaan manusia diasumsikan bukan sebagai faktor utama dan keberadaannya dianggap sama dengan alat produksi lainnya. Sehingga dalam sebuah organisasi nyaris tidak dilakukan perencanaan SDM, walaupun dilakukan tidak dilakukan secara khusus (Sudirman *et al.*, 2021).

Pandangan tersebut berubah pada pengelolaan organisasi modern, dimana SDM menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika organisasi ingin tetap bertahan dan eksis secara berkelanjutan, maka perhatian terhadap kebutuhan SDM perlu diperhatikan mulai dari proses perencanaan yang komprehensif dan sistematis. Sehingga perencanaan SDM merupakan suatu kebutuhan pokok setiap organisasi atau perusahaan, mengharuskan ditangani oleh suatu unit khusus yang dipimpin oleh yang memiliki keahlian dibidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2102). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1* (10th ed.). PT Indeks.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Halim, F., Grace, E., Lie, D., & Sudirman, A. (2021). Analysis of Innovation Strategies to Increase the Competitive Advantages of Ulos Products in Pematangsiantar City. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 80-90.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 21). PT Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Erlangga.
- Mulyono, S., Sari, A. P., Sudirman, A., Silalahi, I. V., Maulida, E., Aprilia, H. D., Tenrisau, M. A., Susanto, E., Hendrayani, E., Taufik, M., Husniadi, & Hardjono, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). ANDI.
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(2), 53. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.269>
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Ke Tujuh).

PT.Refika Aditama.

- Sudirman, A., Candra, V., Dharma, E., & Lie, D. (2021). Determinants of Teacher Performance : Exploring the Role of Satisfaction and Motivation as Mediation. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 54(1), 68–79.
- Sudirman, A., Rijal, S., Bora, M. A., Hanifah, N., Nurhayati, I., Matruty, D. J., & Hasyim, S. H. (2022). *Studi Kelayakan Bisnis*. Media Sains Indonesia.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

TENTANG PENULIS



Dr. Islamuddin, S.E., M.M. Lahir di Padang Sidempuan, Pada Tanggal 04 Februari 1968. Lulus S1 di Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jambi Pada Tahun 1992. Dan Lulus S2 di Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta Tahun 2007. Dan Lulus S3 di Program Doktor Ilmu

Manajemen Universitas Bengkulu Pada Tahun 2021. Saat ini bekerja sebagai dosen di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Email : islamuddin@umb.ac.id

BAB 15

MSDM INTERNASIONAL

**Dr. Nagian Toni, S.Si., M.M., CIMBA., CACP., CIERM.
Universitas Prima Indonesia**

A. Pendahuluan

Globalisasi telah merubah tatanan kehidupan baik terhadap kehidupan sehari-hari maupun dalam mengelola bisnis. Saat ini setiap orang mampu melakukan kunjungan kemanapun sepanjang memiliki kemampuan financial misalnya pagi masih berada di Jakarta, siang sudah berada di Dubai, dan malam sudah berada di Barcelona atau di negara-negara lainnya, begitu mudahnya saat ini melakukan aktivitas. Demikian pula halnya dengan operasional perusahaan saat ini di Indonesia sudah banyak perusahaan-perusahaan yang berasal dari luar negeri, ataupun perusahaan Indonesia yang melakukan ekspansi operasionalnya ke luar negeri.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengelolaan SDM yang dipergunakan dalam mengelola perusahaan di luar negaranya, karena telah diberikan perizinan yang sah oleh negara tempat perusahaan beroperasi, karena itu untuk menangani dan menyiapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tersebut pengelola perusahaan induk harus memahami ciri dan permasalahan yang melekatnya ketika mengelola Sumber Daya Manusia di tempatkan di Luar Negeri, yaitu:

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada kegiatan perusahaan di Internasional merupakan pengelolaan lintas

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2006). Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout And Performance. *Human Resource Management*, 45(1), 127-145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Mathis, L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management*. Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Erlangga.
- Naznin, H., & Hussain, M. A. (2016). Strategic Value Contribution Role of HR. *Vision*, 20(2), 135-138. <https://doi.org/10.1177/0972262916637274>
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Tubagus, S., Setiawan, U., Sudirman, A., Hendrayani, E., Basoeky, U., Lestari, A. S., Fitriani, & Sugiarto, M. (2021). *Manajemen Perubahan*. Widina Bhakti Persada.
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A . Pendahuluan cepat , baik perubahan dunia itu sendiri , perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85-110.
- Vermooten, N., Malan, J., Kidd, M., & Boonazier, B. (2021). Relational Dynamics Amongst Personal Resources: Consequences For Employee Engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1-12. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V19I0.1310>

TENTANG PENULIS



Dr. Nagian Toni, S.Si., M.M., CIMBA., CACP., CIERM. Lahir di Kota Medan pada 06 Agustus 1971. Lulus S-1 Program Studi Statistik, FMIPA, Universitas Sumatera Utara (USU) 1995 dan S-2 Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Riau (UR) pada tahun 2012, serta S-3 Program Studi Doktor Manajemen, Pascasarjana Universitas Pasundan, Bandung. Saat ini sedang bekerja sebagai dosen pada Program Studi Magister Manajemen dan Doktor Manajemen di Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia (Unpri), Medan, Sumatera Utara.

Email Penulis: nagiantoni@unprimdn.ac.id

BAB 16

WORK-LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT

Riyan Sisiawan Putra, S.E., MSM., CPLM., CHRMP.
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

A. *Work-Life Balance*

1. *Pengertian Work Life Balance*

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan keluarga dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Work balance atau keseimbangan kerja kehidupan adalah suatu kondisi di mana seseorang mampu mengatur dan membagi tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan karir pekerjaan.

Work balance mempunyai konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan. Work balance sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan, keluarga serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan.

Fisher *et al* (2003) menyatakan bahwa work life balance adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Syahputra, A. D. (2020). *Gambaran Work Life Balance pada Karyawan Work From Home Saat Pandemi Global COVID-19* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47- 54.
- Ramdhan, M. R. (2020). *Pengaruh job insecurity dan work life balance terhadap stres kerja pada karyawan outsourcing* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Khosyia Wardani, A., & Prastiti, W. D. (2021). *Work-Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja Di Masa Pandemi Covid-19* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- (2002). Front Matter. In *The Handbook of Work and Health Psychology* (eds M.J. Schabracq J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper). <https://doi.org/10.1002/0470013400.fmatter>
- Febrianti, N., 2022. Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *PROCEEDING IAIN Batusangkar*, 1(1), pp.24-30.
- Hastuti, E.S. and Utami, A.E.W., *Work Life Balance Pada Perawat Wanita Yang Memiliki Anak Bawah Lima Tahun (Balita) di RSUD BAYu Asih Purwakarta*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). Prentice Hall.
- Kelvin, K., 2021. Pengaruh work life balance dan workload terhadap kinerja karyawan milenial (studi pada karyawan di wilayah Jakarta)/Kelvin/21160058/Pembimbing: Hendratmoko.
- Apriani, A.N., Mariyanti, S. and Safitri, S., 2021. Gambaran Work-Life Balance pada ibu yang bekerja. *JCA of Psychology*, 2(04).

- Reynaldi, D., 2021. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Pegawai Di Kantor X* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Amanatullah, N.A., 2022. Pengaruh Family Supportive Supervision Behaviors Dan Self Efficacy Terhadap Work Life Balance Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Provinsi Lampung).
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri dan Job Crafting Dengan *Work engagement* pada Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333- 1340.
- Wijaya, V. M. (2021). *Work engagement dengan perceived organizational support pada karyawan yang melakukan work from home* (Doctoral dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University).
- Fauzana, R., & Yuliasri, Y. (2023). Efek Religiusitas dan Work Family Conflict Terhadap Niat Turnover Intention Karyawan Dengan *Work engagement* Sebagai Variable Intervening. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 141-155.
- Riadi, Muchlisin. (2021). *Work engagement (Pengertian, Aspek, Ciri dan Faktor yang Mempengaruhi)*. Diakses pada 4/1/2024, dari <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/work-engagement.html>
- Federman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Josey Bass

TENTANG PENULIS



Riyan Sisiawan Putra, S.E., MSM., CPLM., CHRMP., merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya sejak tahun 2013. Selain menempuh Pendidikan Formal penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk menambah kemampuan yakni dalam hal praktik lapangan, pengajaran, penelitian dan

pengabdian. Tidak berhenti disitu penulis juga mengikuti sertifikasi berkelas internasional yang mendukung pengembangan kemampuan. Penulis juga merupakan Konsultan Manajemen yang menangani masalah - masalah yang ada pada perusahaan. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Buku Analisa Laporan Keuangan Syariah, Cara Membidik Pasar, dan Santripreneur. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Email: riyan_sisiawan@unusa.ac.id

BAB 17

STRATEGI PERUBAHAN DAN INOVASI SDM

Novie Prasetyaning Marhaeni, S.A.B., M.M
Politeknik Ubaya

A. Pendahuluan

Dalam dekade terakhir, pasar kerja mengalami perubahan sebagai akibat adanya digitalisasi, perubahan ekonomi, maupun kebijakan pemerintah. Perubahan ini tidak hanya terjadi pada negara-negara maju saja, tetapi juga melanda seluruh negara di dunia. Didukung dengan adanya pandemi Covid-19 yang mungkin sempat membuat situasi global seolah mati suri, akan tetapi dalam waktu singkat terjadi penyesuaian hampir di semua sektor kehidupan. Salah satunya pada sektor industri bisnis, di mana terjadi perubahan dari pekerjaan yang dilakukan secara manual menjadi digital.

Kreativitas dan inovasi terus bermunculan dalam kurun waktu kurang lebih 3 tahun, seiring pulihnya kondisi dari pandemi menjadi endemi. Bahkan dalam waktu singkat seluruh penjuru dunia mulai terhubung antara satu dengan yang lain menggunakan teknologi informasi, yaitu internet. Covid-19 bukanlah penyebab dari perubahan tersebut, tetapi menjadi pemicu terlaksananya digitalisasi secara menyeluruh dan tidak pandang bulu. Pekerjaan yang dilakukan secara digital tidak hanya terjadi di kota-kota, tapi juga di wilayah yang awalnya jauh dari fasilitas dan teknologi itu sendiri. Secara perlahan masyarakat menjadi terbiasa dengan teknologi, bahkan semakin

DAFTAR PUSTAKA

- Barbey, K. B. 2000. Interview: Leadership, Global Management, and Future Challenges, *Thunderbird International Business Review*, Vol. 42(5), pp.495- 506.
- Chytiry, A. Paraskevi. 2019. Peran Manajer Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis SPUDAI*, 69(2), 62 – 72.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. 2013. The Future of Employment: How Suceptible Are Jobs to Computerisation?.
- Jiang, Kaifeng, Jia Hu, Songbo Liu, and David P. Lepak. 2015. Understanding Employees' Perceptions of Human Resource Practices: Effects of Demographic Dissimilarity to Managers and Coworkers. *Wiley Online Library*, DOI:10.1002/hrm.21771.
- Maslikhah. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah Surabaya.
- Paundralingga, A. Yorintha. 2018. Perubahan Struktural Pasar Tenaga Kerja Terkait Ekonomi Digital: Studi Kasus Jasa Transportasi Daring. *BI Working Paper*.
- Rafferty, E. Alannah and Nerina L. Jimmieson. 2016. Subjective Perceptions of Organizational Change and Employee Resistance to Change: Direct and Mediated Relationships with Employee Well-bein. *British Journal of Management*, Vol. 00, 1–17.
- Ramadhani, Raysha dan Yayan Firmansyah. 2023. Dampak Keberagaman Demografis Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Ultima Management*, Vol. 15, No. 1.
- Robbins, S. P., & Judge, T. 2022. *Organizational Behavior (18 ed.)*. Harlow: Pearson Education Limited.

- Saks, A.M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619.
- Saks, M. Alan. 2019. Antecedents and Consequences of Employee Engagement Revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Schuler, R. S and J. W. Walker. 1999. *Human Resources Strategy: Focusing on Issues and Actions*. Organizational Dynamics.
- Wahyudi, Angga *et al.* 2023. Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, Vol. 1 No. 4.
- <https://finansial.bisnis.com/read/20190320/90/902141/pegawai-bank-terus-berkurang-pekerjaan-rutin-diambil-alih-teknologi>
- <https://theaseanpost.com/article/what-are-effects-automation-asean-workforce>
- <https://www.zinghr.com/uncategorized/best-practices-for-a-successful-hr-tech-implementation/>
- <https://www.acquisition-international.com/8-critical-components-of-a-good-human-resources-strategy/>

TENTANG PENULIS



Novie Prasetyaning Marhaeni, S.A.B., M.M., Penulis lahir di Tulungagung tanggal 23 April 1973. Sebagai dosen tetap pada Program Studi Sekretari, Politeknik Ubaya penulis berkarir sejak tahun 2001. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Administrasi Bisnis dan melanjutkan S2 pada program Magister Manajemen,

Universitas Surabaya. Penulis menjalani profesinya sebagai dosen di bidang Administrasi Perkantoran dan Kesekretariatan. Akan tetapi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tetap menjadi salah satu prioritasnya, terutama dalam melaksanakan kegiatan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM).

Motivasi penulis dalam menekuni bidang SDM adalah untuk berkontribusi dalam pengembangan keilmuan serta berbagi pengalaman di lingkungan akademi dan praktisi. Karya yang sudah diterbitkan berupa buku ilmiah populer berjudul *Kualitas Kehidupan Kerja (Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya)*, *Book Chapter* berjudul *Secretary Executive Skills*, dan *Book Chapter* berjudul *SDM Pariwisata Berkelanjutan*.

Email: n.marhaeni@gmail.com

BAB 18

SISTEM KOMPENSASI SDM

Rendy Sueztra Canaldhy, S.IP., MPA.
Universitas Sjakhyakirti

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima secara fisik maupun non fisik. Selain itu juga kompensasi juga berarti imbalan yang diberikan Perusahaan secara langsung atau tak langsung kepada karyawan atau pekerja atas jasa dan hasil dari pekerjaannya berbentuk uang dan barang. Konteks ini kaitannya dengan imbalan finansial yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Selain itu juga kompensasi adalah setiap pendapatan berbentuk uang atau barang diberikan langsung dan tidak langsung kepada pegawai sebagai imbalan dan jasa yang diberikan Perusahaan (Hasibuan, 2003)

B. Bentuk Kompensasi

1. Kompensasi dalam bentuk barang merupakan pemberian imbalan berupa barang kepada pegawai
2. Kompensasi berupa uang adalah pemberian sejumlah uang kepada pegawai sebagai bentuk imbalan
3. Kompensasi langsung, seperti gaji, upah, dan upah insentif, merupakan hak dan tanggungjawab yang harus diterima oleh pegawai dari perusahaan.
 - a. Gaji adalah pendapatan yang diterima secara periodic sebagai balas jasa dari perusahaan kepada pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manajemen. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Puspita Setia. Bandung

TENTANG PENULIS



Rendy Sueztra Canaldhy, S.IP., MPA, Ketertarikan penulis terhadap Ilmu Sosial dan Politik pada tahun 2001 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan program studi ilmu pemerintahan dan berhasil lulus pada tahun 2005. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi negeri Universitas Gadjah Mada di administrasi publik pada tahun 2008. Penulis memiliki kepakaran dibidang kebijakan dan pelayanan publik. Dan untuk menunjang karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: Rendysueztracanaldhy@gmail.com

BAB 19 | PERAN SDM DALAM *SUSTAINABILITY*

Dra. Hj. Isma Nirmala, M.Si
Universitas Sjakhyakirti

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumberdaya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat berfungsi dan berjalan. Peranan sumber daya manusia sangat penting sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melalui berbagai potensi seperti ide ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang jika dibawa kedalam organisasi dapat dimanfaatkan dan diotimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan

Sumber daya manusia berkelanjutan merupakan sebuah pendekatan alternatif dari strategi manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini merupakan sebuah kerangka kerja untuk mengatur orang orang untuk mencapai hasil keuangan, social, manusia, dan ekologi yang positif baik dalam jangka pendek maupun Panjang. Pendekatan ini juga merupakan hasil dari kebutuhan organisasi untuk focus dan menempatkan peran manajemen sumber daya manusia dalam keberlangsungan Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhil R, Maarif MS, Bantacut T, Hermawan A. 2017, Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Junal Manajemen Teknologi*. 16(2):141-155.doi: 10.12695/jmt.2017.16.2.3.
- Fajri Dk. 2018. Profil Tenaga Kerja Mileneal di Indonesia pada Era Revolusi Industri 4.0. di dalam: Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. Hlm 409-412.
- Lenny Ch Nawangsari, L. C., dan Eli, F. 2017, Framework Sustainability Strategy Sumber Daya Manusia. Seminar Nasional Inovasi dan Aplikasi Teknologi di Industri. ISSN 2085-4218 ITN Malang, 4 Februari 2017.
- Malik, S.Y., Hayat Mughal, Y., Azam, T. 2021, Corporate Social Responsibility into Human Resources Management, and Sustainabel Performance: is Organzational Citizenship Behavior Toward Environment The Missing, Vol 13 No.3, 1044.
- Nurbiyati T. 2017, Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Riview. *Kaji Bisnis STIE Widya Wiwaha*. 23(1):52-63.doi:10.32477/jkb.v23i1.203.

TENTANG PENULIS



Dra. Hj. Isma Nirmala, M.Si., Ketertarikan penulis terhadap ilmu Administrasi Negara dimulai pada tahun 1994 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Fakultas Ilmu administrasi Universitas Sjakhyakirti Palembang memilih Jurusan Ilmu Administrasi Negara tahun 1993. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan studi S2 di prodi Administrasi Publik di Universitas Sriwijaya Palembang. Penulis memiliki kepakaran dibidang Administrasi Negara. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Atas dedikasi dan kerja keras dalam menulis buku,
Email Penulis: ismanirmala53@gmail.com

BAB 20

COMMUNICATION SKILLS DALAM ORGANISASI

Salman Faris, S.Si., M.M
Universitas Prima Indonesia

A. Pendahuluan

Salah satu aspek penting dalam keterampilan yang dimiliki seseorang adalah penguasaan cara berkomunikasi yang baik dan benar. Permulaan digunakannya komunikasi pada lingkup organisasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan adanya komunikasi maka setiap orang dapat mengutarakan opini dan perasaan satu sama lain. Dalam perkembangan terakhir, peran komunikasi dalam dunia informasi menjadi sangat penting untuk melengkapi kehidupan manusia (Hermawan, 2012). Dimanika gaya bicara setiap orang dalam menyampaikan pesan-pesan baik yang bersifat verbal dan non verbal tentunya perlu kemampuan untuk memahami satu sama lain. Terkadang interpolasi yang berlebihan akan makna dari komunikasi yang disampaikan mengakibatkan adanya perbedaan persepsi. Sudut pandang komunikasi merupakan citra dari peristiwa yang terjadi ketika adanya hubungan interaksi antar manusia sehingga mengisyaratkan terjadinya peristiwa yang dinamakan peristiwa sosial (Astuti *et al.*, 2013).

Ketrampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi dengan orang lain merupakan salah satu fundamental atas segala yang akan kita lakukan (Nizatama *et al.*, 2019) Seseorang ketika ingin menyampaikan pesan layaknya seperti seorang

DAFTAR PUSTAKA

- Asip, M., Novriansyah, Y., Sari, M., Sudirman, A., Prastiwi, N. L. P. E. Y., & Windiarti, S. (2022). *Komunikasi Bisnis*. Media Sains Indonesia. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Astuti, A. D., Sugiyo, & Suwarjo. (2013). Model Layanan Bk Kelompok Teknik Permainan (Games) Untuk Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Interpersonal Siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling (Semarang)*, 2(1), 50-56. <https://doi.org/10.15294/jubk.v2i1.1236>
- Dewi, N. H. F., Assjari, M., & Tjasmini, M. (2019). Penggunaan sistem komunikasi alternatif I-Talk Untuk Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Siswa Cerebral Palsy. *Jurnal JASSI_anakku*, 20(02), 31-43.
- Dharmayanti, P. A. (2013). Teknik Role Playing Dalam Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Interpersonal Siswa Smk. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 46(3), 256-265. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPP/article/view/4228/3299>
- Dipalaya, T., Susilo, H., & Duran Corebima, A. (2016). Pengaruh Strategi Pembelajaran PDEODE (Predict-Discuss-Explain-Observe-Discuss-Explain) Pada Kemampuan Akademik Berbeda Terhadap Keterampilan Komunikasi Siswa. *Jurnal Pendidikan*, 01(09), 1713-1720.
- Hariko, R. (2017). Landasan Filosofis Keterampilan Komunikasi Konseling. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 2(2), 41-49. <https://doi.org/10.17977/um001v2i22017p041>
- Hermawan, A. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Erlangga.
- Nizatama, A. F., Rudibyani, R. B., & Sofya, E. (2019). Efektivitas Media E-Book untuk Meningkatkan Keterampilan Komunikasi dan Penguasaan Konsep Siswa. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Kimia*, 8(3), 469-481.

- Nurrohim, H., & Anatan, L. (2009). Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2), 11–20.
- Rahmanto, A. F. (2004). Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Komunikologi*, 1(2).
http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4603-Aris_F.pdf
- Romy, E., Pada, A. T., Susanti, N., Umiyati, H., & Sudirman, A. (2022). Analyzing the Antecedents and Consequences of Teacher Job Satisfaction in the Digital 4.0 Era. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), 1282–1299.
<https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i3.2022>
- Simatupang, S., Dharma, E., Ambarita, M. H., Butarbutar, N., & Sudirman, A. (2022). Determinants of Innovative Work Behavior of MSME Employees during the Covid-19 Pandemic in Pematangsiantar City. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 20(1), 54–63.
- Sofiyan, S., Agustina, T., Siahaan, R., Simatupang, S., & Sudirman, A. (2022). Testing the Relationship between Employee Engagement and Employee Performance: The Urgency of Self Efficacy and Organizational Justice as Predictors. *The 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation (ICASI)*, 2022(3), 425–440.
<https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11382>
- Sudirman, A., Susanto, D., Wirta, I. W., Ahmad, M. I. S., Sarjana, S., & Frankie Jan Salean, L. (2022). *Perilaku Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Umiyati, H., Sudirman, A., Putri, E. R., Hasbi, I., Rimayanti, Desi Asmaret, H., Zulfah, Adiarsi, G. R., Nugroho, H., & Apriyeni, D. (2022). *Perilaku Organisasional*. Widina Bhakti Persada.

TENTANG PENULIS



Salman Faris, S.Si., M.M Lahir di Rantauprapat, pada tanggal 09 September 1989. Lulus S-1 di Program Studi S1-Kimia Institut Pertanian Bogor pada tahun 2013 dan S-2 di Program Studi Magister Manajemen Universitas Prima Indonesia pada tahun 2019. Saat ini sedang bekerja sebagai Dosen pada program studi S1-Manajemen di Universitas Prima Indonesia.

Email: salmanfaris@unprimdn.ac.id

BAB 21

DIGITALISASI SDM DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

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

A. Pendahuluan

Persaingan di bidang perekonomian semakin keras dengan maraknya bisnis secara online maupun dengan semakin berkembangnya teknologi digital.. Kondisi ini tentunya harus menjadi perhatian bagi pelaku bisnis, karena apabila tidak mampu mengikuti atau mengimbangi perkembangan yang ada, niscaya akan tertinggal bahkan tidak bisa dihindari kemungkinan akan gulung tikar alias bangkrut. Beberapa faktor yang yang tergolong urgen untuk diperhatikan di antaranya pangsa pasar, modal, pengeluaran, rencana kerja, juga sumber daya manusia yang ikut andil dalam kegiatan ekonomi yang dilakukan. Sumber daya alam ini dapat berupa personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, ataupun potensi manusiawai sebagai penggeraknya.

Kondisi Indonesia yang berlimpah dengan sumber daya alam, harus mampu diimbangi dengan peningkatan sumber daya manusianya, sehingga akan mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras, dengan harapan mempunyai kemampuan untuk mengolah secara maksimal sumber daya alam yang ada. Apabila tidak, maka kekayaan alam yang melimpah, tidak akan ada artinya. Di era globalisasi ini pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena berbagai suprastruktur dan

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro KR, M. Y. A. R. *et al.* (2022) *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Ayesha, I. *et al.* (2021) 'Behavior of Female Entrepreneurs in Tempe Small Micro Enterprises in Tasikmalaya Regency , West Java as Proof of Gender Equality Against AEC', in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, pp. 124–130.
- Basoeky, U. *et al.* (2021) *Pemanfaatan Teknologi Digital: Dalam Berbagai Aspek Kehidupan Masyarakat*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Djajasinga, N. D. *et al.* (2021) 'Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry', in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, pp. 113–117.
- Hartini, H., Sudirman, A. and Wardhana, A. (2021) *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Irwansyah, R. *et al.* (2021) *Marketing Digital Usaha Mikro*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Purba, R. A. *et al.* (2020) *Aplikasi Teknologi Informasi Teori & Implementasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Putri, D. E. *et al.* (2021) *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silalahi, M. *et al.* (2021) 'Analysis of Teacher Performance Assessed from the Aspects of Organizational Culture , Motivation , and Competence', *Journal of Educational Research and Evaluation*, 5(3), pp. 406–413.
- Silalahi, M. *et al.* (2022) 'The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance Marto', *Jurnal Pendidikan Progresif*,

12(2), pp. 751–763. doi: 10.23960/jpp.v12.i2.202227.

Suryani, N. K. *et al.* (2021) *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

TENTANG PENULIS



Dr.Elly Romy,S.E.,B.A.,MTC SOL, lahir di Medan tanggal 09 Mei 1967, merupakan anak keempat dari enam bersaudara dari ayah bernama Romy (alm) dan ibu Verrawaty. Tahun 1994, Penulis menikah dengan Budi Vandy,B.A.,dikarunia tiga orang anak, Grant Setiawan (28 tahun), Melody Setiawan (26 tahun) dan Sovezo Setiawan (22 tahun).

Penulis merupakan alumni STIE Harapan Medan, S1 Jurusan Manajemen Tamat tahun 1991, alumni China - Guangzhou Jinan University S1 Pendidikan Bahasa Mandarin, tamat pada tahun 2010, alumni China-Guangzhou-South China Normal University, S2 Program Master Teaching of The Other Language Tamat pada tahun 2012, dan alumni Universitas Negeri Medan, Program Doktor, Jurusan Manajemen Pendidikan tamat pada tahun 2021, Karir sebagai staf di bagian Finance Hiswana Migas DPC-Pertamina (Tahun 1989-2010), Pada Tahun 2003 - 2005 sebagai koordinator dan guru di Global Mandarin Centerindo, Tahun 2005 guru di Kalam Kudus, Tahun 2004-2007 di Twinkleland / Kingston, Pada Tahun 2005-s/d sekarang Pendiri Victor Language Centre, Pada Tahun 2012-2019 sebagai KaProdi di STIE PIA, dan Pada Tahun 2019 sampai sekarang di Universitas Prima Indonesia sebagai Kaprodi Bahasa Mandarin Untuk Komunikasi Bisnis dan Profesional, Selain sebagai tenaga pengajar (kaprodi/dosen) penulis juga diangkat menjadi Kepala Biro Pengembangan dan Pemasaran di tahun 2021-2022. Pada tahun 2002 penulis menterjemahkan buku bahasa Mandarin Percetakan BLCU Beijing dengan judul Buku Dasar Bahasa Mandarin Jilid 1-4.

Email Penulis: ellyromy268@gmail.com

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 : EC00202416735, 20 Februari 2024

Pencipta

Nama : **Setiyawati, Sumarni dkk**

Alamat : Gajuran Marukan, RT/RW: 001/003, Kel/Desa. Condongcatur, Kec. Depok, Sleman, Yogyakarta, 55283, Depok, Sleman, DI Yogyakarta, 55283

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Setiyawati, Sumarni dkk**

Alamat : Gajuran Marukan, RT/RW: 001/003, Kel/Desa. Condongcatur, Kec. Depok, Sleman, Yogyakarta, 55283, Depok, Sleman, DI Yogyakarta, 55283

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **MSDM Strategik: Konsep Dan Implementasinya**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 5 Februari 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 : 000592105

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

u.b.

Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:

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