

MANAJEMEN

Sumber Daya Manusia

(Urgensi, Trend, dan Ruang Lingkup)



Tim Penulis :

Dr. Febrianty, S.E., M.Si | Sherly, S.E., M.M | Galih Wicaksono, S.E., M.Si., Akt
Diana Puspitasari, S.E, M.M | Suandi, S.Pd., M.Si | Onita Sari Sinaga, S.E., M.M
Hery Pandapotan Silitonga, S.E., M.Ak | Kevin Indajang, S.E., M.M | Suhartini, S.E., M.M
Titus Kristanto, S.Kom, M.Kom | Debi Eka Putri, S.E., M.M | Supitriyani, S.E, M.Si
Yayang Ayu Nuraeni, S.KEP, NERS., M.M

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(Urgensi, Trend dan Ruang Lingkup)**

Tim Penulis:

Febrianty, Sherly, Galih Wicaksono, Diana Puspitasari, Suandi, Onita Sari Sinaga,
Hery Pandapotan Silitonga, Kevin Indajang, Suhartini, Titus Kristanto,
Debi Eka Putri, Supitriyani, Yayang Ayu Nuraeni

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Aji Abdullatif R

Proofreader:

Atep Jejen

ISBN:

978-623-94066-2-2

Cetakan Pertama:

Juni 2020

Hak Cipta 2020, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2020

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI Jawa Barat

No. 360/ALB/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Email: admin@penerbitwidina.com

Kata Pengantar

Assalamualiakum. wr. Wb.

Salam literasi,

Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidaya-Nya kepada kita. Karena izin-Nya pula buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend dan Ruang Lingkup” ini telah berhasil diterbitkan. Tulisan-tulisan yang ada dalam buku ini merupakan kumpulan buah pemikiran dari para dosen, peneliti dan praktisi yang memiliki kompetensi dan kapaasitas pada bidangnya masing-masing, terutama bidang Manajemen dan Sumber Daya Manusia.

Selanjutnya perlu kami sampaikan bahwa, penerbitan buku kolaborasi ini merupakan bagian dari komitmen kami sekaligus bentuk kontribusi terhadap perkembangan dunia literasi dan publikasi ilmiah di Indonesia. selain itu, buku kolaborasi ini juga menjadi bagian dari visi kami untuk berperan sebagai media diseminasi setiap gagasan dan pemikiran para Dosen, peneliti ataupun praktisi diseluruh Indonesia.

Buku Manajemen Sumber Daya Manusia ini yang disusun secara terstruktur dan sistematis mengikuti pedoman pembelajaran matakuliah di perguruan tinggi, sehingga sangat cocok untuk digunakan sebagai bahan ajar bagi mahasiswa Program Studi Manajemen atau bagi Program Studi lain yang ingin mempelajari dan memperluas wawasan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia.

Buku ini diawali dengan pembahasan tentang urgensi, *trend*, dan ruang lingkup Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana bagian ini merupakan materi fondasi yang akan memberikan pemahaman dasar bagi para pembaca. Setelah menyajikan terkait pemahaman dasar, buku ini selanjutnya masuk kepada pembahasan yang lebih spesifik tentang Strategi Dan Analisis SDM, Analisis Dan Perencanaan Jabatan, Perencanaan dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM), Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Dan Penilaian Kinerja, Manajemen Karier, Perencanaan Sistem Kompensasi, Etika dan Hak Disiplin MSDM, Hubungan

Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional.

Pada akhirnya kami mengakui bahwa tidak ada yang sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan *“Tiada Gading Yang Tidak Retak”*, karena pada dasarnya kesempurnaan hanya milik tuhan sang pemilik ilmu pengetahuan. Maka dari itu, kami akan dengan senang hati menerima kritik dan saran dari para pembaca agar dikemudian hari menjadi masukan berharga bagi kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan.

Terakhir, Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan para pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Juni, 2020

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENDAHULUAN (URGENSI, <i>TREND</i>, DAN RUANG LINGKUP)	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Urgensi Manajemen SDM.....	8
C. <i>Trend</i> Manajemen SDM.....	10
D. Ruang Lingkup Manajemen SDM.....	12
E. Pembahasan Materi / Diskusi.....	16
F. Kesimpulan	18
BAB 2 STRATEGI DAN ANALISIS SDM	21
A. Pendahuluan.....	21
B. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	22
C. Peran SDM Dalam Organisasi	25
D. Pelatihan dan Pengembangan SDM	28
E. Pendekatan Strategis Dalam MSDM	31
F. Rangkuman Materi	35
BAB 3 ANALISIS DAN PERENCANAAN JABATAN.....	41
A. Pendahuluan.....	41
B. Pengertian Analisis Jabatan.....	42
C. Istilah Penting Berkaitan Analisis Jabatan	44
D. Perencanaan Analisis Jabatan	45
E. Tujuan analisis Jabatan.....	45
F. Manfaat analisis Jabatan	45
G. Pengguna analisis Jabatan.....	46
H. Jenis-jenis analisis Jabatan	47
I. Metode dalam analisis Jabatan	47
J. Elemen dalam analisis Jabatan.....	48
K. Pelaksanaan analisis Jabatan.....	49
L. Perencanaan Jabatan.....	51

M. Pentingnya Perencanaan Jabatan	51
N. Rangkuman Materi	52
BAB 4 PERENCANAAN DAN REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM).....	55
A. Pendahuluan.....	55
B. Perencanaan (<i>Planning</i>) Kebutuhan SDM	57
C. Tujuan Yang Mempengaruhi Perencanaan SDM.....	58
D. Manfaat Perencanaan SDM.....	59
E. Rekrutmen SDM	62
F. Tujuan Rekrutmen SDM	64
G. Manfaat Rekrutmen SDM.....	64
H. Kendala Proses Rekrutmen SDM	65
I. Sumber Rekrutmen SDM.....	66
J. Metode Rekrutmen SDM.....	69
K. Sistem Rekrutmen SDM.....	70
L. Rangkuman	71
BAB 5 SELEKSI	75
A. Pendahuluan.....	75
B. Pengertian Seleksi.....	76
C. Dasar Seleksi	77
D. Tujuan Seleksi	78
E. Kriteria Seleksi	79
F. Cara Seleksi.....	80
G. Proses Seleksi	82
H. Kendala Seleksi	88
I. Rangkuman.....	89
BAB 6 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	93
A. Pendahuluan.....	93
B. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan	94
C. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.....	96
D. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan	97

E.	Metode Pelatihan dan Pengembangan	100
F.	Proses Pelatihan	103
G.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan	105
H.	Pengembangan Manajemen	106
I.	Teknik Pengembangan Manajemen	107
J.	Rangkuman	110
BAB 7	MANAJEMEN DAN PENILAIAN KINERJA	113
A.	Pendahuluan.....	113
B.	Penilaian Kinerja	114
C.	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	116
D.	Pelaksana Penilaian Dalam Perusahaan	118
E.	Penghambat Dalam Penilaian Kinerja	120
F.	Metode Penilaian Kinerja	122
G.	Umpan Balik Untuk Fungsi Manajemen SDM	130
H.	Rangkuman.....	131
BAB 8	MANAJEMEN KARIER	135
A.	Pendahuluan.....	135
B.	Definisi Karier	136
C.	Pengembangan Karier	137
D.	Tujuan pengembangan Karier	138
E.	Manfaat pengembangan Karier.....	139
F.	Tahapan pengembangan Karier	140
G.	Program pengembangan Karier.....	141
H.	Model pengembangan Karier	142
I.	Perencanaan Karier	145
J.	Hubungan Perencanaan Karier Dengan Pengembangan Karier	147
K.	Manajemen Karier	148
L.	Rangkuman Materi	150

BAB 9 PERENCANAAN SISTEM KOMPENSASI.....	155
A. Pendahuluan.....	155
B. Hakikat Kompensasi	156
C. Sistem Kompensasi.....	157
D. Jenis Kompensasi.....	159
E. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	162
F. Proses Kompensasi	165
G. Kebijakan Penentuan Kompensasi	166
H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	166
I. Motivasi dan Kompensasi.....	167
BAB 10 ETIKA DAN HAK DISIPLIN MSDM.....	171
A. Pendahuluan.....	171
B. Pengertian Etika.....	172
C. Pengelompokan Etika.....	173
D. Manfaat dan fungsi Etika.....	174
E. Pengertian Profesi	175
F. Pengertian Etika Profesi	175
G. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	176
H. Tujuan manajemen sumber daya manusia	177
I. Model-Model Manajemen Sumber Daya Manusia	178
J. Perencanaan Konsep Etika Manajemen Sumber Daya Manusia	179
K. Implementasi Konsep Etika Manajemen Sumber Daya Manusia	179
L. Hak-Hak Karyawan Pada Manajemen Sumber Daya Manusia .	180
BAB 11 HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN.....	183
A. Pendahuluan.....	183
B. Konsep Hubungan Ketenagakerjaan	184
C. Prasyarat Hubungan Ketenagakerjaan	186
D. Serikat Pekerja (SP).....	190
E. Membentuk Serikat Pekerja	191
F. Hubungan Antara Manajemen Dan Serikat Pekerja.....	195

G. Keamanan dan Kesejahteraan Serikat Pekerja.....	197
H. Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan	198
I. Rangkuman.....	199
BAB 12 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA.....	203
A. Pendahuluan.....	203
B. Kesehatan Kerja	203
C. Keselamatan Kerja	204
D. Kinerja Karyawan.....	204
BAB 13 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL.....	215
A. Pendahuluan.....	215
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional.	216
C. Perbedaan Sumber Daya Manusia Internasional dan MSDM ..	216
D. Jenis-Jenis Organisasi Global	219
E. Masalah Sumber Daya Manusia Internasional	220
F. Jenis-jenis Karyawan Dalam MSDM Internasional	222
G. Perekrutan dan Pemilihan Pegawai Dalam MSDM Internasional.....	224
H. Tantangan SDM Dalam Bisnis Internasional.....	225
I. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi MSDMI	226
J. Rangkuman.....	229
PROFIL PENULIS	233
GLOSARIUM	241

BAB 1

PENDAHULAN (URGENSI, *TREND*, DAN RUANG LINGKUP)

Dr. Febrianty, S.E., M.Si
Politeknik Palcomtech

A. PENDAHULUAN



Gambar 1.1: Atmosfir Kerja yang Kondusif
(<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/tanda-sahih-kandidat-karyawan-adalah-sosok-yang-cakap-beradaptasi/>)

"Anda harus memperlakukan karyawan Anda dengan hormat dan bermartabat sekalipun di perusahaan paling otomatis di dunia karena Anda membutuhkan kekuatan pikiran manusia. Kekuatan pikiran manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western: Cengage Learning.
- DeCenzo, D., & Robbins, S. (2010). Fundamentals of Human Resource Management, 10th Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Ervina. (2018, Jan 23). Insight Talenta. Retrieved from <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/tanda-sahih-kandidat-karyawan-adalah-sosok-yang-cakap-beradaptasi/>
- Flippo, E. (2013). Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII. Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- greenhouse. (2020, Mey 10). Focus on the latest trends in human resources management. Retrieved from <https://www.greenhouse.io/blog/focus-on-the-latest-trends-in-human-resources-management>
- Hasibuan, M. S. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). Manajemen SDM. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Megginson, L. (2003). Personal Management A Human Resources Approach. Homewood: Richard D Irwin. Inc.
- Mullins, L. (2005). Management and Organizational Behavior. New York:: Prentice Hall Edinburg Gate Harlow.
- Panggabean, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2009). Manajemen SDM. Yagyakarta: Graha Ilmu.

- Sulistiyani, A., & Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- whatishumanresource.com.(2020, Mey 20). Human Resource Management. Retrieved from <http://www.whatishumanresource.com/human-resource-management>
- Yuli, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

BAB 2

STRATEGI DAN ANALISIS SDM

Sherly, S.E., M.M

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia dalam kehidupan sebuah organisasi memiliki peranan yang penting untuk mendukung keberlanjutan visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu seberapa baik kinerja organisasi, seberapa baik strategi organisasi yang dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dicapai (Suparyadi, 2015). Sebagai suatu organisasi yang menentukan pertumbuhan agenda prioritas dan rencana melalui komunikasi organisasi ke bawah dengan jajaran, merupakan salah satu tantangan terbesar mereka dalam pengorganisasian manajemen pada tingkat SDM. Partisipasi strategis pengelolaan SDM sangat penting bagi profesionalitas SDM yang ingin memiliki meningkatkan pengaruh dalam organisasi. Sementara sejumlah penelitian sebelumnya telah menyarankan hubungan antara manajemen sumber daya manusia yang strategis dan kinerja perusahaan, beberapa telah mengeksplorasi spesifikasi beberapa faktor memungkinkan SDM strategis untuk berpartisipasi (Uen et al., 2012). Namun, sementara ada kesepakatan umum bahwa manajemen sumber daya manusia pada

DAFTAR PUSTAKA

- Acar, P., Gürbüz, F. G. and Yener, M. İ. (2015) 'The Discovery of HR from Strategy-as-Practice Perspective: A Case Study in Durable Consumer Goods Industry', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 207, pp. 325–334. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.10.102.
- Carbonell, N. G., Fernando, M.-A. and Gardey, S.-G. (2015) 'The views of Spanish HR managers on the role of internal communication in translating HR strategies into HRM systems', *European Management Journal*, 34(3), pp. 1–13. doi: 10.1016/j.emj.2015.11.007.
- Cooke, F. L. and Saini, D. S. (2010) 'How Does The HR Strategy Support an Innovation Oriented Business Strategy? An Investigation of Institutional Context and Organizational Practices in Indian Firms', *Human Resource Management*, 49(3), pp. 377–400. doi: 0.1002/hrm.20356.
- Dainty, P. (2011) 'The strategic HR role: Do Australian HR professionals have the required skills?', *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(1), pp. 55–70. doi: 10.1177/1038411110394379.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Guest, D. and Conway, N. (2011) 'The impact of HR practices, HR effectiveness and a "strong HR system" on organisational outcomes: A stakeholder perspective', *International Journal of Human Resource Management*, 22(8), pp. 1686–1702. doi: 10.1080/09585192.2011.565657.
- Kementerian Tenaga Kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Republik Indonesia § (2003).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naznin, H. and Hussain, M. A. (2016) 'Strategic Value Contribution Role of HR', *Vision*, 20(2), pp. 135–138. doi: 10.1177/0972262916637274.
- Noe, R. A. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.
- Rahayu, T. I. (2009). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (manpower Planning) dalam Organisasi Publik*. *Neliti*. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/218137/perencanaan-sumber->

daya-manusiamanpower-planning-dalam-organisasi-publik.

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- Uen, J. F. *et al.* (2012) 'Increasing HR'S Strategic Participation: The Effect of HR Service Quality and Contribution Expectatins', *Human Resource Management*, 51(1), pp. 3–24. doi: DOI:10.1002/hrm.20467.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

BAB 3

ANALISIS DAN PERENCANAAN

JABATAN

Galih Wicaksono, S.E., M.Si., Akt.
Universitas Jember

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini, profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia berperan besar dalam maju mundurnya suatu organisasi, karena adanya unsur manusia pada suatu perusahaan atau organisasi akan memberikan keunggulan dengan membuat suatu sasaran, strategi, inovasi, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting dalam organisasi, oleh karena itu salah satu persiapan menghadapi berbagai perubahan di masa mendatang yaitu dengan menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas (Kurniawan dan Sumarni, 2017).

Analisis jabatan pada manajemen sumber daya manusia berperan sangat strategis untuk proses pengembangan perusahaan atau organisasi. Analisis jabatan memberikan suatu gambaran dalam membantu pengambilan keputusan tentang apa saja mengenai rekrutmen, seleksi,

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Frayol, H. (2010). *Pratitioner and Theoriticaian Revered and Reviled*. *Journal of Management History*, Vol. 16, No. 4.
- Giyarto. (2015). *Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi di Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Artikel Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juntak. (2013). *Implementasi Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat*. *Jurnal Paradigma*, Vol. 2, No. 1, April 2013.
- Kurniawan, Dwi dan Sumarni. (2017). *Evaluasi Analisa Jabatan dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan untuk Peningkatan Kompetensi Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi*. *Jurnal Sains Sosiohumaniora*, Vol. 1, No. 1, 2017.
- Moekijat. (2011). *Analisis Jabatan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2011). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Supriyono, R.A. (2000). *Akuntansi Biaya: Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembuatan Keputusan*. Edisi Kedua, Buku Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

BAB 4

PERENCANAAN DAN REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Diana Puspitasari, SE, MM

Universitas Dian Nuswantoro (Udinus) Semarang

A. PENDAHULUAN

Indonesia kaya akan sumber daya yang berlimpah, selain Sumber Daya Alamnya yang berlimpah ruah serta didukung juga dengan Sumber Daya Manusia (SDM)-nya ikut berlimpah. SDM merupakan komponen asset atau sumber daya yang sangat krusial bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap tahun selalu ada Sumber Daya Manusia yang lulus dari perguruan tinggi dan mencoba mencari peruntungan serta berhasil berkecimpung dalam dunia kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan yang ditawarkan dalam dunia kerja. SDM yang terpilih pada tahap rekrutmen tentunya sudah berdasarkan *standart* yang ditetapkan perusahaan, mereka memiliki kompetensi tinggi sesuai kriteria. Oleh karena itu sudah sewajarnya dilakukan sistem *planning* atau perencanaan SDM yang matang dan tepat dan ditindaklanjuti dengan rekrutmen secara benar. SDM betul-betul harus dipersiapkan dan dikembangkan dengan

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, H.T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 1990. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jackson, S.E. and Schuler, R.S. (1987), *Managing Human Resources, A Partnership Perspective*, South-Western College Publishing, London.
- Jameson, S.M. (2000), "Recruitment and Training in Small Firms", *Journal of European Industrial Training*. Vol. 24 No. 1. pp. 43-9.
- Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Mondy, R.W., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh (terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rao, Pramila. (2010). *A. Resource-based analysis of recruitment and Selection Practises of Indian Software Companies. Journal of Indoan Business Research*. Vol.2.. No.1
- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saksono, Slamet. 1995. *Manajemen Kepegawaian*. Jogjakarta: Penerbit Kanisius.
- Schermerhon, J. 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sikula, Andrew, E. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang. 2009. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Tanova, C.& Nadiri, H. (2005). *Recruitmen and Training Policies and Practises: The Case of Turkey as an EU Candidate*. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 29 No. 9.
- Werther, W.B. & Davis, K.(2001). *Human Resources and Personnel Management*. Boston: McGraw-Hill.

BAB 5

SELEKSI

SUANDI, S.Pd.,M.Si.
UNIVERSITAS SJAKHYAKIRTI

A. PENDAHULUAN



“ The Right man in the right Place “

Proses selanjutnya dalam tahapan perekrutan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi/instansi/perusahaan adalah seleksi. Seleksi merupakan proses memilih individu-individu yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan untuk mengisi jabatan yang kosong atau yang disediakan. Memilih individu yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan organisasi/instansi/perusahaan bukanlah hal yang mudah. Perlu sistem seleksi yang teliti dan cermat. Walaupun seleksi bukanlah proses tujuan akhir, tetapi merupakan jalan untuk mencapai tujuan organisasi/instansi/perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

BAB 6

PELATIHAN DAN

PENGEMBANGAN MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

Onita Sari Sinaga, S.E., M.M
STIE Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

Pada saat ini dunia bisnis di masa era globalisasi terjadi persaingan yang sangat ketat antar perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha menjadi lebih baik dari pesaing. Agar dapat memenangkan persaingan, maka perusahaan berupaya untuk merekrut SDM dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang unggul. Dengan mendapatkan SDM yang unggul akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Dengan adanya perkembangan teknologi, para karyawan dituntut untuk beradaptasi atas sistem yang berlaku dan mampu mengikuti perubahan yang ada. Selain karyawan, para manajer juga dituntut untuk dapat mengembangkan diri atau meningkatkan kemampuan dalam memimpin. Upaya yang dilakukan perusahaan agar dapat membangun sumber daya manusia di era globalisasi adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan. Pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Rumasukun, et al., 2019. Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Madenatera
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, cetakan 3. Jakarta: Kencana.
- Zainal, Veithzal Rivai., Mansyur Ramly., Thoby Mutis., Willy Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Edisi 3, Cetakan 7. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

BAB 7

MANAJEMEN DAN PENILAIAN

KINERJA

Hery Pandapotan Silitonga, S.E., M.Ak
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus berkembang dengan mengikuti perkembangan saat ini agar mampu bersaing. Organisasi harus melaksanakan kegiatan dalam rangka menghadapi perubahan di lingkungan perusahaan. Kegiatan dalam memenuhi tuntutan lingkungan salah satunya dengan pembinaan dan pengembangan karyawan agar kompetitif dan berprestasi tinggi. Penilaian kinerja menggambarkan apakah Sumber Daya Manusia (SDM) telah bekerja dengan baik sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Para manajer dan pengusaha sangat menginginkan kinerja karyawannya baik. Penilaian kinerja sangat efektif dalam memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik (Selvarajan et al., 2018). Manajemen penilaian kinerja merupakan proses mengidentifikasi, mengukur serta mengevaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan karyawan.

Informasi yang dihasilkan dari penilaian kinerja dijadikan dasar dalam melakukan promosi jabatan, kenaikan gaji, dan bahkan pemberhentian

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Eyoun, K., Chen, H., Ayoun, B., & Khliefat, A. (2020). The relationship between purpose of performance appraisal and psychological contract: Generational differences as a moderator. *International Journal of Hospitality Management*, 86 (May 2019). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102449>
- Rusu, G., Avasilcăi, S., & Huțu, C.-A. (2016). Organizational Context Factors Influencing Employee Performance Appraisal: A Research Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 57–65. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.090>
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. (2018). Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research*, 85 (April 2016), 142–154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.043>
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja, Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (R. Medya & W. C. Kristiaji (eds.)). Erlangga.
- Wicher, P., & Lenort, R. (2019). *Sustainability performance assessment of industrial corporation using Fuzzy Analytic Network Process*. 241. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118132>
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Ketiga). PT Raja Grafindo Persada.

BAB 8

MANAJEMEN KARIER

Kevin Indajang, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

Eksistensi sebuah organisasi terpaut pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Tanpa SDM yang kompetitif, tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi akan mengalami kemerosotan dan dapat tereleminasi sebagai akibat dari tidak mampunya organisasi menghadapi persaingan dan kemajuan zaman. Kondisi ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pengembangan karier terhadap sumber daya manusia yang mereka miliki. Pelaksanaan pengembangan karier harus dengan perencanaan karier yang matang dan berkesinambungan serta didukung oleh manajemen karier yang baik. Pengembangan karier tidak serta merta merupakan tanggung jawab organisasi, karyawan juga memiliki peranan penting dalam pengembangan karier yang akan mereka lakukan. Karyawan yang berada di suatu organisasi pasti memiliki karakteristik yang berbeda, demikian halnya dengan perencanaan karier yang mereka lakukan. Untuk membantu karyawan dalam perencanaan karier, hal sederhana yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan cara mensosialisasikan struktur organisasi perusahaan sehingga karyawan memahami tentang organisasi yang dimasukinya dan dapat dengan mudah

BAB 9

PERENCANAAN SISTEM KOMPENSASI

Suhartini, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

Kasus yang utama yang dialami oleh setiap organisasi/ industri ialah penentuan sistem perencanaan kompensasi yang memuaskan seluruh pihak, baik untuk pegawai ataupun organisasi. Sistem perencanaan kompensasi sangat mempengaruhi terhadap sikap serta kinerja pegawai. Sistem perencanaan kompensasi bisa menarik orang biar masuk kerja pada organisasi/ industri tertentu, memotivasi pegawai biar bekerja lebih aktif, disiplin, serta meningkatkan kompetensinya. Di amati dari sisi organisasi/ industri, pemberian sistem kompensasi hendak senantiasa berhubungan dengan kuantitas, mutu, serta khasiat jasa yang dipersembahkan oleh pegawai untuk organisasi/industri tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada pegawai tersebut hendak pengaruhi tujuan organisasi bisa dicapai, apalagi bisa pengaruhi kelangsungan hidup organisasi, industri tersebut. Tidak hanya itu, wajib pula diakui kalau penghasilan pegawai pada hakikatnya tercantum dalam komponen bayaran sehingga butuh dikendalikan dalam konteks *minimizing cost* serta

DAFTAR PUSTAKA

- Ridwan, Mohammad, dkk., 2019. Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan:Madenatera.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2015. MANajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari praktek ke teori, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Cet.3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela, 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja: Ed.1.Cet.1. Depok: Rajawali Pers.

BAB 10

ETIKA DAN HAK DISIPLIN

MSDM

Titus Kristanto, S.Kom, M.Kom
Institut Teknologi Telkom Surabaya

A. PENDAHULUAN

Istilah dari etika mempunyai banyak arti yang berbeda. Ada yang menyebutkan etika itu semacam penelaah dan ada yang menyebutkan sebuah kajian dari moralitas. Meskipun antara etika dengan moralitas saling berkaitan, namun etika tidak sama dengan moralitas. Etika merupakan cara pandang seseorang dalam berpikir mengenai perilaku baik dan buruk atau salah dan benar dari sebuah norma, nilai, pilihan dan pertanggungjawaban.

Pada dunia bisnis, etika mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan dari organisasi. Etika bisnis merupakan etika terapan yang membahas standar formal dan bagaimana standar tersebut dapat diterapkan ke dalam sistem dan organisasi. Bisnis akan sukses, jika mempunyai pemahaman tentang etika, dikarenakan dapat meningkatkan reputasi organisasi baik dan meningkatkan motivasi yang dapat mengurangi kerugian dengan kurang etis yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrani, S. (2016). *Etika Dan Hubungan Dengan Tenaga Kerja*. Universitas Malikussaleh.
- Abriana, C. V. (2015). *Etika Bisnis dan Profesi*. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Bertens, K. (1993). *Etika*. Gramedia Pustaka Utama.
- Daryanto, A. (2018). *Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gunadarma.
- Lubis, S. H. (2011). *Bahan Ajar Etika Profesi Pegawai Negeri Sipil*. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara.
- Lubis, S. K. (1994). *Etika Profesi Hukum*. Sinar Grafika.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Naimaah. (2015). *Tujuan dan Manfaat Mempelajari Etika dan Kode Etik*. <https://naynaimah.wordpress.com/2015/03/05/tujuan-dan-manfaat-mempelajari-etika-dan-kode-etik/>
- Nurazizah, N. (2016). *Etika Sunda (Studi Naskah Sanghyang Siksakandang Karesian)*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Peterson, P., Baker, E., & McGaw, B. (2010). *International Encyclopedia of Education 3rd Edition*. Elsevier Science.
- Prihanto, H. (2018). *Etika Bisnis dan Profesi : Sebuah Pencairan*. Rajawali Press.
- Puspita, A. (2012). *Etika dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sholachuddin, H. (2016). *Peran Dimensi Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Diponegoro.
- Subhayni, Saadiyah, & Armia. (2017). *Keterampilan Berbicara*. Syiah Kuala University Press.
- Umar, H. (2003). *Strategic Management in Action: Konsep, Teori, dan Teknik Menganalisis Manajemen Strategis Strategic Business Unit Berdasarkan Konsep Michael R. Porter, Fred R. David, dan Wheelen-Hunger*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yusron. (2019). *Pengertian Etika*. <https://belajargiat.id/etika/>

BAB 11

HUBUNGAN

KETENAGAKERJAAN

Debi Eka Putri, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

Berbagai golongan yang terkait di organisasi memiliki hubungan satu sama lain demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Tetapi, faktanya belum tentu berbagai golongan tersebut memiliki ikatan yang baik antara unsur yang satu dengan yang lainnya, kemudian dimungkinkan akan menyebabkan perselisihan yang berakibat pada kerugian pada golongan tertentu. Jika hal tersebut membuat terhambatnya satu golongan maka akan mengakibatkan terhambatnya juga anggota lain yang dirasakan yang bermula dari satu area ke area yang lain atau bahkan nasional maupun antarnegara. Hal yang biasa terjadi seperti tidak terpenuhinya bahan-bahan baku kebutuhan yang akan menghambat kegiatan produksi yang berakibat kepada barang jadi yang akan dikonsumsi oleh konsumen. Dalam kegiatan proses produksi barang atau jasa adanya keterkaitan antara para pelaku, setiap golongan akan memperoleh manfaat yang berbeda dalam luasnya cakupan hubungan ketenagakerjaan ini. Permasalahan yang timbul dalam hubungan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial**. Jakarta: Erlangga.
- Ghani, Mohammad A. 2003. **Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Perspektif**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta: Research Law Journal*, 10(2), 215–232. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 2. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Ningsih, N. O., Musadieq, M. Al, & Utami, H. N. (2015). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen Dalam Membina Hubungan Industrial (Studi pada PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(1), 1–10.
- UU Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 **Tentang Ketenagakerjaan**.
- UU Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 **Tentang Perselisihan Hubungan Internasional**.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

BAB 12

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Yayang Ayu Nuraeni, S.KEP., NERS., MM
STEI BINAMUDA

A. PENDAHULUAN

Pengertian kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Yang bertujuan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah memelihara kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja.

B. KESEHATAN KERJA

Suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha, karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, serta karyawan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, dari keseluruhan karyawan akan bekerja lebih lama.

Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pegawai yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Mondy, R.W., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (<http://prokum.esdm.go.id/uu/2003/uu-13-2003.pdf>)
- Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3): Definisi, Indikator Penyebab dan Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-k3.html>)
- Kesehatan dan Keselamatan Kerja (<http://anandasekarbumi.files.wordpress.com/2010/11/sap-9-msdm-10-11.ppt>)
- Fippo, Edwin. 1995. *Manajemen personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Widodo, Suparmo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka pelajar.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dainur. 1993. *Materi-materi Pokok Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Widya Medika.
- Hadiningrum, Kunlestiowati. 2003. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bandung: Politeknik Negeri Bandung.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suma'mur, P.K. 1992. *Higine Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rsodakarya.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiono, M. Sugeng. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang: UNDIP.
- Sutrisno dan Ruswandi. 2007. *Prosedur Keamanan, Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Sukabumi: Yudhistira.

BAB 13

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

Supitriyani, S.E, M.Si.
STIE Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

Saat ini, dengan semakin berkembangnya jaman dan semakin canggihnya teknologi membuat banyak perusahaan diharuskan melakukan kegiatan usahanya dengan tidak hanya dalam aspek dalam negeri tetapi sudah merambah ke ranah global. Segala kegiatan mulai dari proses pengadaan barang dalam proses produksi, penyaluran barang bahkan sampai penjualan yang akhirnya barang dapat sampai ke tangan konsumen harus dilakukan perusahaan sebaik dan semaksimal mungkin sehingga dapat terus bersaing di tengah derasnya arus persaingan global. Persaingan global tersebut, baik secara *direct* maupun *indirect* telah memberikan efek yang cukup kuat bagi perusahaan serta perangkat organisasi yang ada di dalamnya. Kadang kala perusahaan juga dituntut untuk memenuhi kebutuhan sumber daya internasional untuk kepentingan kualitas maupun kekayaan budaya yang ingin di budidayakan. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki variatif yang tinggi juga membutuhkan manajemen SDM yang pula semakin lengkap guna

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik, Edisi 3, Cetakan 7*. Jakarta: Rajawali Pers.
- <http://tebarmaterikuliaah.blogspot.com/2015/05/manajemen-sumber-daya-manusia.html>, diakses 13 Mei 2020.
- https://www.academia.edu/9565860/Rekrutmen_dan_seleksi_Internasional, diakses 13 Mei 2020.
- <http://bisnisinternas.blogspot.com/2017/06/manajemen-sdm-internasional.html>, diakses 13 Mei 2020.

PROFIL PENULIS

**Dr. Febrianty, S.E., M.Si.,
Politeknik Palcomtech**



Penulis adalah Dr. Febrianty, S.E., M.Si., yang merupakan Dosen Politeknik Palcomtech pada Program Studi Akuntansi. Penulis kelahiran Palembang tanggal 13 Februari 1980. Penulis tamatan dari Program Doktor Universitas Sriwijaya, dengan BKU: Ilmu Ekonomi pada tahun 2016. Dunia mengajar telah digeluti oleh penulis selama hampir selama 18 tahun. Penulis memiliki fokus perhatian pada Bidang Kewirausahaan dan Penerapan Teknologi Informasi di bisnis dan UKM.

Penulis juga tertarik pada pembahasan mengenai jaringan bisnis Islami dan perkembangannya.

**Sherly, S.E., M.M
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung**



Lahir di Pematangsiantar, 5 Mei 1984, lulus dari Jurusan Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2007. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dan lulus pada tahun 2015. Saat ini aktif mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung. Buku yang telah terbit hasil kolaborasi dengan para penulis selama kurun waktu tahun 2020 salah satunya adalah Keterampilan Manajerial Efektif.

Email: sherlysemm@gmail.com

Galih Wicaksono, S.E., M.Si., Akt.
Universitas Jember



Galih Wicaksono, S.E., M.Si., Akt. adalah Dosen di Program Studi DIII Perpajakan, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember. Lulusan Magister Akuntansi Universitas Diponegoro (2013), Pendidikan Profesi Akuntansi Universitas Diponegoro (2010), Sarjana Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung (2009), serta Sarjana Manajemen Universitas Diponegoro (2009). Bidang ilmu beliau adalah Perpajakan, Akuntansi, dan Manajemen. Selain sebagai dosen, penulis adalah peneliti dan aktif menjadi narasumber/instruktur di berbagai pelatihan di bidang perpajakan, akuntansi, dan manajemen.

Diana Puspitasari, SE, MM
Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) Semarang



Diana Puspitasari, SE, MM lahir pada 20 September 1984 di Semarang. Lulus dari Program S-1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang tahun 2007. Kemudian melanjutkan studi S-2 Magister Manajemen Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang tahun 2007 dan lulus pada tahun 2009. Dan saat ini sedang menyelesaikan studi lanjut S3 pada program studi Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang. Karir saat ini menjadi Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) Semarang. Selain sebagai Dosen Tetap di UDINUS, ia juga menjadi Dosen Luar Biasa di Universitas Terbuka (UT).

Suandi,S.Pd.,M.Si.

Universitas Sjakhyakirti



Suandi biasa dipanggil dengan nama panggilan andi Berstatus sudah menikah lahir di upang 23 dec 1989 Tapatnya di alamat jl psi lautan lr. Tangga Raja No 55 RT 002 RW 005 kel. 32 Ilir kec. Ilir Barat kota Palembang kode pos 30145 bekerja sebagai dosen (non-PNS) di instansi Universitas Sjakhyakirti. Jenjang pendidikan sd negeri 2 tanah abang lulus pada tahun 2001, MTS.YP.nurul huda tanah abang 2004, SMK PGRI 1 Palembang lulus pada tahun 2007 jurusan akuntansi, universitas PGRI Palembang lulus pada tahun 2014 jurusan pendidikan matematika, universitas sjakhyakirti lulus pada tahun 2015 jurusan administrasi publik. Karya ilmiah tahun 2019 dengan judul analisis kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik berdasarkan indeks kepuasan program masyarakat di kantor camat belitang kabupaten oku timur oleh penerbit magister administrasi publik pascasarjana universitas sjakhyakirti. Pada tahun 2016 dengan judul pelaksanaan pelayanan publik oleh pegawai di kecamatan sungai rotan kabupaten muara enim, oleh penerbit lembaga pengembangan sumber daya, pada tahun 2015 dengan judul implementasi kebijakan pendidikan gratis di smp negeri 2 Palembang tahun ajaran 2014/2015 fakultas ilmu administrasi universitas sjakhyakirti Palembang.

Onita Sari Sinaga, S.E., M.M,

STIE Sultan Agung Pematangsiantar



Onita Sari Sinaga, S.E., M.M, lahir di Pematangsiantar pada 13 Oktober 1992. Menyelesaikan kuliah dan mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada 2 September 2016. Merupakan Alumni Jurusan Manajemen STIE Sultan Agung Pematangsiantar. Pada Tahun 2017 Mengikuti Program Magister Manajemen dan Lulus Pada tahun 2018 dari Universitas HKBP Nomensen Medan. Pada Tahun 2019 diangkat menjadi dosen STIE Sultan Agung Pematangsiantar pada program studi Manajemen.

**Hery Pandapotan Silitonga, S.E., M.Ak.,
STIE Sultan Agung Pematangsiantar**



Penulis lahir di Pematangsiantar pada 03 Nopember 1987. Ia menyelesaikan kuliah dan mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada 2 September 2016. Ia merupakan alumni Jurusan Akuntansi STIE Sultan Agung Pematangsiantar. Pada Tahun 2017 Mengikuti Program Magister Akuntansi dan Lulus Pada tahun 2018 dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada Tahun 2019 diangkat menjadi dosen STIE Sultan Agung Pematangsiantar pada program studi Akuntansi

**Kevin Indajang, S.E., M.M.
STIE Sultan Agung Pematangsiantar**



Penulis bernama lengkap Kevin Indajang, lahir di kota Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 25 April 1995 dan merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Pendidikan dari jenjang Taman Kanak-kanak hingga Sarjana diselesaikan penulis di Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar, sedangkan pendidikan jenjang Magister diselesaikan penulis di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Program Studi Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebelum terjun kedalam dunia pendidikan, penulis bekerja di PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Pematangsiantar sebagai Teller selama 3 tahun. Saat ini penulis bekerja sebagai pegawai Tata Usaha Bagian Administrasi Kepegawaian di SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar, dan juga merupakan seorang Asisten Dosen di STIE Sultan Agung Pematangsiantar

Suhartini, S.E., M.M.
STIE Sultan Agung



Penulis Lahir di Karang Sari, 26 Nopember 1994, lulus dari Jurusan Sarjana Manajemen dari STIE Sultan Agung pada tahun 2016. Berikutnya Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nomensen Medan dengan kon-sentrasi Manajemen Sumber Energi Manusia serta lulus pada tahun 2018. Email: suhartiny3@gmail.com

Titus Kristanto, S.Kom, M.Kom
Institut Teknologi Telkom Surabaya (ITTS)



Penulis merupakan dosen tetap program studi Rekayasa Perangkat Lunak (RPL) di Institut Teknologi Telkom Surabaya (ITTS). Penulis dilahirkan di Kota Surabaya tanggal 10 Februari 1986. Penulis awal sekolah di SDN Tandés Lor 1/109 Surabaya, lalu di SMPN 33 Surabaya, dilanjutkan di SMA Ta'miriyah Surabaya. Pendidikan tinggi awal mula ditempuh pada Program Diploma 1 Sistem Informasi Universitas Airlangga, lanjut kuliah Diploma 3 Sistem Informasi Universitas Airlangga. Pendidikan S1 ditempuh pada Teknik Informatika Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dilanjutkan kuliah S2 di Teknik Informatika (Bidang Minat: Sistem Informasi) Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

Debi Eka Putri, S.E., M.M

STIE Sultan Agung Pematangsiantar



Penuli Lahir di Pematangsiantar yaitu salah satu kota di provinsi Sumatera Utara tanggal 03 Agustus 1993. Pada tahun 2014 telah menyelesaikan Sarjana Ekonomi (SE) jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar. Kemudian berhasil menyelesaikan Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Keuangan di Universitas Muham-madiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan pada tahun 2017. Kegiatan sehari-hari saat ini adalah aktif mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar.

Yayang Ayu Nuraeni, S.KEP., NERS., MM

STEI BINAMUDA



Penulis dilahirkan di Bandung pada tanggal 05-09-94. Masa kecil penuh inspirasi dihabiskannya, begitu banyak kisah centil, dan asik sendiri dengan dunianya, apalagi dengan menulis puisi atau catatan setiap harinya, begitu pula pendidikannya, ditempuhnya di kota kelahirannya, bandung. Diawali disekola TK HIDAYATUL ULUM, SD WARUNG LEGA 1, SMP N 2 RANCAEKEK kenapa disana karena ayah nya kerja disana sekalian ibu nya dapat kantin buka di SMP ayahnya dan akhirnya selama sekolah SMP selalu datang istirahat membawa teman2 nya untuk jajan di ibunya. SMA nya di Binamuda. Dan S1 KEPERAWATAN ditempuhnya di Bandung di STIKEP PPNI JABAR, dan S2 nya di STIE PASUNDAN jurusan magister manajemen penjurusan MSDM dijalan turangga dan lanjut pengalamannya 10 bulan kerja di PUSKESMAS CILULUK berhenti dulu karena harus lanjut kuliah NERS di STIKES RAJAWALI. Dan sekarang dosen aktif di STEI BINAMUDA.

Supitriyani, S.E, M.Si.,
STIE Sultan Agung Pematangsiantar



Penulis merupakan staf pengajar yang ditempatkan pertama kali di Departemen Akuntansi STIE Sultan Agung Pematangsiantar sejak tahun 2009 sampai sekarang. Latar belakang pendidikan penulis, adalah D-3 dan langsung melanjutkan ke S-1 Sarjana Ekonomi Akuntansi di STIE Sultan Agung tamat tahun 2009, S-2 Magister Sains Akuntansi dari Universitas Sumatera Utara tamat tahun 2013. Penulis mengampuh beberapa mata kuliah diantaranya Praktikum

Pengantar Akuntansi, Komputer Akuntansi, Manajemen Investasi dan Portofolio, Audit Manajemen, Akuntansi Biaya, dan Akuntansi Perbankan. Selain mengajar, penulis juga merupakan anggota Asosiasi Dosen Akuntansi Indonesia (ADAI). Selain itu, beberapa hasil riset penulis telah diterbitkan di *International Journal Law and Society*, *Jurnal Sultanist* dan *Jurnal Finansial*.

GLOSARIUM

A

Analisis = Aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan seperti, mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya lalu ditafsirkan maknanya.

Agency Shop = Tidak mewajibkan karyawan menjadi anggota serikat pekerja, tetapi semua karyawan baik anggota maupun bukan anggota serikat pekerja diwajibkan membayar iuran.

Authorization cards = Kartu yang dapat dijadikan dokumen yang menyatakan karyawan bersedia diwakili oleh serikat pekerja dalam perjanjian bersama

B

C

Closed Shop = Persyaratan bagi seorang pekerja dapat diterima menjadi seorang pekerja bila tercatat sebagai anggota serikat pekerja.

Craft union = Para anggotanya biasanya memperoleh keterampilan kerja mereka melalui program pelatihan magang.

D

Dinamika = Tenaga yang menggerakkan; semangat

Dinamis = Penuh semangat dan tenaga sehingga cepat bergerak dan mudah menyesuaikan diri dengan keadaan dan sebagainya; mengandung dinamika

Demosi = Pemindahan suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah

Demografis = Bersifat (secara, menurut, berdasarkan) demografi

Devolusi = Pelimpahan kekuasaan dari pemerintah pusat dari suatu negara berdaulat kepada pemerintah pada tingkat *subnasional*

Developmental practice = Bagian Pengembangan

Dinamis = Cepat bergerak

Donasi = Sumbangan tetap (berupa uang) dari penderma kepada perkumpulan; derma; pemberian; hadiah

E

Eksistensi = Hal berada; keberadaan:

Elemen = Bagian-bagian dasar yang mendasari sesuatu.

Eksektif = Berkenaan dengan pengurusan

Eksistensi = Keberadaan

Ekspor dan impor = Merupakan perusahaan yang melakukan jual dan beli barang maupun jasa dengan organisasi-organisasi di luar negeri. Hubungan internasional dilakukan oleh staf penjualan dan pemasaran serta beberapa pihak eksekutif yang melakukan negosiasi ataupun perjanjian-perjanjian yang ada.

Ekspatriat atau expatriate = Merupakan pegawai yang bekerja dalam suatu kegiatan namun bukan merupakan penduduk yang berdomisili dari negara dimana kegiatan itu ditempatkan. Namun pekerja tersebut merupakan penduduk yang berasal dari negara di mana kantor pusat kegiatan tersebut ditempatkan.

Etnosentris = Perusahaan yang orientasi strategisnya internasional.

F

Financial = Keuangan

Fleksibel = Mudah menyesuaikan diri

G

Globalisasi = Proses masuknya ke ruang lingkup dunia

Geosentris = Perusahaan yang orientasi strategisnya transnasional.

H

Host country national = Seorang karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan dan ditempatkan pada sebuah operasi yang dijalankan di negara tertentu, namun kantor pusat perusahaan tersebut berada di negara lain.

I

Integrasi = Pembauran hingga menjadi kesatuan yang utuh atau bulat

Implementasi = Pelaksanaan; penerapan

Interpesonal = komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih
Industrial union = Jenis pekerjaan yang mereka lakukan dan tingkatan keterampilan yang mereka miliki bukan merupakan syarat keanggotaan dalam serikat pekerja.
Individualisme (individualism) = Sejauh mana orang-orang di suatu negara lebih suka bertindak sebagai individu daripada sebagai anggota kelompok.

J

Jabatan = Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam rangka suatu satuan organisasi.

Jarak kekuasaan (power distance) = Merupakan suatu ruang yang memiliki ketidaksamaan diantara orang-orang dalam satu negara

K

Konkret = Nyata; benar-benar ada

Kontemporer = Pada waktu yang sama; semasa; sewaktu; pada masa kini; dewasa ini

Kelembagaan = Suatu sistem badan sosial atau organisasi yang melakukan suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

Kompleks = Himpunan kesatuan; kelompok

Ketatalaksanaan = Hal (mengenai) tata laksana.

Karir = Jalur yang dipilih karyawan dalam mengembangkan potensinya

Kejadian-kejadian kritis = Kejadian-kejadian baik dan buruk yang pernah dilakukan karyawan yang dijadikan bahan pertimbangan.

Kinerja = Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kolega = Teman sejawat

Kompetensi = Kemampuan untuk menguasai sesuatu

Kontemporer = Pada masa kini

Kredibel = Dapat dipercaya

Kontribusi = Uang iuran (kepada perkumpulan dan sebagainya); sumbangan

Kebudayaan (culture) = Terdiri atas kekuatan sosial yang mempengaruhi nilai-nilai keyakinan dan tindakan-tindakan sekelompok orang yang berbeda.

L

Literasi = Kemampuan individu menggunakan potensi yang dimilikinya, dan tidak sebatas kemampuan baca tulis saja

Literatur = Bahan bacaan yang dipakai dalam berbagai macam aktivitas baik secara intelektual ataupun rekreasi

Lateral = Di sebelah sisi

Logis = Masuk akal

Loyalitas = Kesetiaan

Labor relations consulting= Jasa yang dapat digunakan serikat pekerja dan perusahaan untuk memenuhi kepentingannya.

Local union = Para anggota berhubungan dengan pemberi kerja dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas sehari-hari, baik berkaitan dengan pekerjaan maupun dalam kegiatan-kegiatan sosial.

M

Manifestasi = Perwujudan sebagai suatu pernyataan perasaan atau pendapat

Manajerial = Berhubungan dengan manajer

Manajemen Berdasarkan Sasaran = Metode yang diawali penetapan sasaran yang dilakukan atasan dengan bawahan secara bersama-sama, selanjutnya menentukan strategi dalam mencapainya.

Mutasi = Perpindahan posisi pekerjaan.

Mobilitas = Kesiapan untuk bergerak

Metode = Cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki.

Maintenance of Membership Shop = Pemberian kebebasan kepada karyawan untuk bergabung atau tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Multinational enterprise-MNE = Sebuah perusahaan yang di dalamnya terdapat unit-unit operasi yang berlokasi di negar-negara asing. Unit-unit tersebut biasanya menyediakan barang dan jasa untuk area-area dengan geografis yang mengelilingi negara-negara tersebut pada daerah

operasional di mana posisi manajer utama diisi oleh karyawan domestik di negara asal perusahaan berada.

MSDMI = Merupakan proses pemberdayaan manusia mulai dari mempekerjakan, mengembangkan bahkan memberikan penghargaan maupun funishment terhadap tenaga kerja di dalam perusahaan internasional atau global.

Masculinity/feminity = Merupakan suatu tingkatan sejauh mana nilai-nilai “maskulin” melawan nilai-nilai “feminim”.

N

Nominal= menurut yang tercatat atau apa yang tertulis saja

O

Operasionalisasi = Pengoperasian; kegiatan mengoperasikan

On the job = Pada saat jam kerja

Off the job = Di luar jam kerja

Output = Hasil kegiatan

Outcomes = Pendapatan

Otonomi = Pemerintahan sendiri; daerah hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Open Shop = Karyawan bertindak bebas untuk menjadi anggota atau bukan anggota pada serikat pekerja.

Organisasi global = Merupakan suatu organisasi yang memiliki beberapa unit yang beroperasi pada beberapa negara yang tergabung untuk beroperasi sebagai suatu organisasi internasional. Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi global dapat menggerakkan SDM khususnya manajer dan professional utama di seluruh dunia.

Orientasi jangka panjang (*long term orientation*) = Merupakan dimensi kebudayaan yang merujuk pada nilai masa depan, yang nilai-nilai jangka pendek yang fokus pada masa sekarang dan masa lalu.

P

Perencanaan = Proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

Pelatihan = Proses Perbaikan dan meningkatkan keterampilan karyawan.

Pesangon = Uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya) yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja

Produktivitas = Kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi; keproduktifan:

Konsultan = Ahli yang tugasnya memberi petunjuk, pertimbangan, atau nasihat dalam suatu kegiatan (penelitian, dagang, dan sebagainya); penasihat

Parent Country National (PCN) = Warga negara yang berasal dari negara asal.

Polisentris = Perusahaan yang orientasi strategisnya multi domestik.

R

Representatif = Dapat mewakili; sesuai dengan fungsinya sebagai wakil

Relevansi = Hubungan; kaitan

Re-fresh = Penyegaran kembali

Reward = Hadiah

Rasional = Menurut pikiran dan pertimbangan yang logis; menurut pikiran yang sehat; cocok dengan akal;

Restricted Shop = Kewajiban perusahaan membayar upah dan tunjangan pekerja lebih besar daripada karyawan yang bekerja pada perusahaan yang mempunyai serikat pekerja.

Regiosentris = Perusahaan yang orientasi strategisnya pada aspek regional.

S

Sentralisasi = Penyatuan segala sesuatu ke suatu tempat (daerah dan sebagainya) yang dianggap sebagai pusat; penyentralan; pemusatan

Spesifikasi = Proses, cara, perbuatan melakukan pemilihan (perincian)

Sumber Daya Manusia = Individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Skill = Keahlian

Sistematis = Teratur menurut sistem

Seleksi = Proses pemilihan calon karyawan terbaik untuk ditempatkan pada pekerjaan

T

Training = Pelatihan

Turnover = Perputaran

Third Country National (TCN) = Salah satu orang yang asalnya tidak sama dengan kedua di atas.

U

Union salting = Suatu cara pengurus serikat pekerja dan/atau para anggotanya untuk melamar kerja ke perusahaan, kemudian memengaruhi karyawan lain untuk bergabung dengan serikat pekerja.

Union Shop = Perusahaan dapat menganggap seseorang yang bukan anggota serikat pekerja, tetapi dalam batas waktu tertentu harus menjadi anggota (minimal 30 hari setelah pengangkatan sebagai pekerja).

Uncertainty avoidance = Merupakan merujuk pada pilihan orang-orang di suatu negara atas situasi-situasi yang terstruktur daripada situasi-situasi yang tidak terstruktur.

V

Vertikal = Tegak lurus dari atas ke bawah dan sebaliknya

W

X

Y

Z