

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Getting the books **Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia** now is not type of inspiring means. You could not forlorn going later than book collection or library or borrowing from your links to retrieve them. This is an definitely simple means to specifically get lead by on-line. This online notice Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia can be one of the options to accompany you similar to having other time.

It will not waste your time. recognize me, the e-book will no question announce you supplementary business to read. Just invest little become old to retrieve this on-line message **Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia** as skillfully as evaluation them wherever you are now.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan
Natasya Virginia Leuwol 2020-10-08 Buku ini berisi materi yang dapat digunakan baik oleh tenaga pengajar maupun mahasiswa, serta para pembaca umumnya untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu yang berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Buku ini berisi 15 Bab yang membahas : Bab 1 Pendahuluan Bab 2 Kebutuhan Manajemen SDM Perguruan Tinggi Bab 3 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Bab 4 Dosen: Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Bab 5 Peran Dosen sebagai Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Bab 6 Produktivitas SDM Dosen Bab 7 Kualitas SDM Dosen Bab 8 Perencanaan Sumber Daya Manusia PT Bab 9 Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Bab 10 Eksistensi Manajemen SDM Perguruan Tinggi Bab 11 Kondisi Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Bab 12 Tantangan dalam Manajemen SDM Perguruan Tinggi Bab 13 Mengelaborasi Berbagai Tantangan Internal Perguruan Tinggi Bab 14 Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Proses Pendidikan Bab 15 Peran Kepemimpinan Puncak Dalam Pengembangan Budaya Kerja
Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia
Erbin Chandra 2021-12-24 Buku ini diharapkan mampu memberi masukan-masukan dan ilmu pengetahuan yang relevan terhadap kondisi saat ini khususnya kepada para pembaca yang berprofesi sebagai manajer sumber daya

manusia, para akademisi, peneliti, atau siapapun pihak yang membutuhkan referensi terkait sumber daya manusia agar mampu menerapkan hal-hal yang bersifat positif dan membantu aktivitas masing-masing. Buku ini membahas secara rinci segala teori-teori yang diperlukan dalam membahas manajemen sumber daya manusia. Bab demi bab disusun dengan penjabaran yang mudah dipahami oleh berbagai pihak dari referensi-referensi yang kompeten. Dimulai dari pengantar manajemen sumber daya manusia dan diakhiri oleh hubungan ketenagakerjaan. Semua bab mengulas secara jelas segala hal yang dibutuhkan dalam memajemen sumber daya manusia dalam berbagai organisasi atau perusahaan. Berikut bab yang akan dibahas pada buku ini: Bab 1 Konsep Dasar Manajemen SDM Bab 2 Strategi dan Analisis Manajemen SDM Bab 3 Analisis dan Perancangan Pekerjaan Bab 4 Perencanaan SDM Bab 5 Rekrutmen SDM Bab 6 Seleksi dan Penempatan Kerja Bab 7 Pelatihan dan Pengembangan SDM Bab 8 Manajemen dan Penilaian Kinerja Bab 9 Budaya Organisasi Bab 10 Perancangan Sistem Kompensasi Bab 11 Konsep Motivasi Kerja Bab 12 Hubungan Ketenagakerjaan
Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0 Prayogo Kusumaryoko, M.Hum. 2021-02-01 Revolusi 4.0 menghadirkan tantangan baru dalam berbagai bidang, tak terkecuali bidang manajemen sumber daya manusia. Di masa sebelumnya sumber daya manusia hanya dianggap sebagai faktor

produksi. Kini sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting (human capital) yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan di masa depan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis bagi keunggulan kompetitif organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan tantangan dan paradigma Revolusi Industri 4.0. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0 ini diterbitkan oleh Penerbit Deepublish dan tersedia juga dalam versi cetak.

Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1 Ahmad Bairizki 2020-08-01 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan manajemen yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dikatakan penting karena kegiatan ini mengacu pada serangkaian kebijakan, praktik dan berbagai sistem yang terdapat pada suatu organisasi (perusahaan) yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Oleh karenanya peran departemen SDM (Human Resource Department - HRD) dalam suatu perusahaan menjadi sangat vital, terlebih departemen ini harus dapat mencari solusi dari berbagai permasalahan yang terkait dengan para pekerja (karyawan) di dalamnya. Bukan hanya aspek tantangan yang datang dari luar organisasi, namun juga aspek internal yang harus dijaga agar tercipta kondisi kerja yang sehat, sehingga pada akhirnya tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai dengan baik. Buku ini menjelaskan materi ke HRD-an secara komprehensif kepada Pembaca, utamanya ditinjau dari aspek strategis perusahaan melalui pemberdayaan SDM yang berkompeten. Materi dalam buku ini disampaikan dari berbagai sisi perspektif, baik dari sisi perusahaan maupun para karyawan, sehingga menjadi sebuah kisi-kisi strategi yang aplikatif untuk diterapkan oleh masing-masing pihak. Selain itu, keistimewaan materi dalam buku ini juga tidak melulu hanya menjelaskan teori, namun juga menjelaskan berbagai teknik penting yang harus dikuasai oleh para praktisi HRD dan diketahui oleh para karyawan. Seperti halnya teknik menentukan jumlah karyawan yang ideal, proyeksi turnover karyawan, teknik dan strategi wawancara berbasis kompetensi, perangkat assesment

center, penyusunan struktur dan skala upah, metode penilaian dan model pengukuran kinerja, serta masih banyak lagi berbagai kajian yang menarik di dalamnya. Berbagai materi komprehensif tersebut disajikan ke dalam 13 bab yang meliputi: Bab 1 – Peran Penting Manajemen SDM Bab 2 – Kompetensi Strategis dan Konsep Organisasi Pengetahuan Bab 3 – Perencanaan SDM Bab 4 – Strategi Rekrutmen Kandidat Terbaik Bab 5 – Seleksi dan Penentuan Kandidat Bab 6 – Manajemen Pelatihan Bab 7 – Pengembangan Karyawan Bab 8 – Pemberdayaan dan Pemeliharaan SDM Bab 9 – Manajemen Kinerja (Perspektif Penilaian dan Evaluasi) Bab 10 – Tinjauan Model Pengukuran Kinerja (Implementasi KPI Berbasis Balance Scorecard) Bab 11 – Manajemen Karier Bab 12 – Penghargaan SDM Melalui Kompensasi Bab 13 – Strategi Menetapkan Tingkat Kompensasi Buku ini sangat direkomendasikan untuk dapat digunakan oleh para akademisi perguruan tinggi (dosen dan mahasiswa) pada Program Studi Manajemen, baik program Sarjana maupun Pasca Sarjana, khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategik). Selain itu, materi dalam buku ini juga dapat dijadikan referensi dan literasi bagi para praktisi SDM (HR), para karyawan, dan masyarakat umum yang ingin meningkatkan pengetahuannya di bidang MSDM.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)

Angga Pratama 2022-05-20 Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. 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. Yang didalamnya terdapat pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama MSDM adalah manusia. Selain itu Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

ETIKA BISNIS: Konsep, Teori, dan Isu-Isu

Kontemporer Muhammad Hasan, Imam Asrofi, Rahmad Hakim, Mochamad Doddy Syahirul Alam, Lita Monalysa, Rino Febrianno Boer, Nur Hikmah, Siti Mariam, R Santoso, Wahdan Arum Inawati, Nailin Nikmatul Maulidiyah, Hanif Rani Iswari, M. Ihsan Said, Synthia Sumartini Putri 2022-05-10 Buku ini wajib miliki, sebab akan memberikan pengetahuan secara mendalam agar terbentuknya etika yang baik di dalam diri sehingga komunikasi dapat terjalin secara harmonis, baik komunikasi di dunia nyata maupun dunia maya

BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA

INSANI Dr. ABDUR ROHMAN. S.Ag., M.El

2017-12-21 Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani ini tersusun berangkat dari sebuah keyakinan, kecintaan dengan nilai-nilai keislaman. Berisi tentang pentingnya sumber daya manusia dalam kehidupan berorganisasi Besar harapan penulis buku ini dapat dijadikan sebagai buku pedoman dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berbasis nilai-nilai Islami pada program S1 maupun program magister manajemen (S2) khususnya di Universitas Trunojoyo Madura (UTM). Buku ini dapat tersusun telah melibatkan

berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis pada kesempatan ini menghaturkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikah dukungan, fasilitas dan lain sebagainya. Semoga Allah SWT membalas semua ini sebagai amal shaleh amin ya robbal-alamin.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(MANUSIA, DATA DAN ANALISIS) Novia Ruth

Silaen 2021-10-30 Dalam menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing-masing. Tak hanya itu dalam menjalankan suatu kegiatan di perusahaan yang juga perlu diperhatikan. Salah satunya adalah bagaimana memajemen sumber daya manusia (SDM) tersebut agar kegiatan yang akan dijalankan berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Dewi

Hanggraeni 2012-09-19 Buku ini disusun sebagai salah satu wujud kontribusi penulis terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di Indonesia, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Seperti kita ketahui bersama bahwa setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang di balik organisasi tersebut. Oleh sebab itu, manusia merupakan kunci kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia, sebagai sumber daya di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa manajemen SDM merupakan hal yang penting dalam menjalankan suatu organisasi/ institusi/perusahaan, bahkan pada level Kementrian dan Pemerintah. Dalam buku ini, penulis merangkai pendapat dan teori dari berbagai pakar manajemen SDM, baik yang

berasal dari kalangan akademisi maupun praktisi. Penulis juga menambahkan pengayaan materi dari pengalaman sebagai pengajar dan konsultan serta praktisi yang terjun secara nyata di dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkup perusahaan milik pemerintah, swasta, campuran maupun lembaga di lingkungan universitas. Penulis berharap buku ini mampu memberikan gambaran dasar mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan praktik- praktiknya dengan ringan dan lugas bagi para pembacanya. Di dalam buku ini juga dilengkapi dengan berbagai suplemen yang menambah pengetahuan para pembaca mengenai praktik-praktik manajemen SDM yang nyata di Indonesia. Harapannya, setelah membaca dan mempelajari buku ini pembaca tidak hanya mumpuni di dalam berteori saja tetapi juga memiliki gambaran mengenai bagaimana praktik manajemen SDM yang nyata. Buku ini dikelompokkan menjadi lima bagian mengikuti alur manajemen SDM. Tujuannya agar pembaca bisa mengikuti tata urutan proses pengelolaan SDM di dalam organisasi sehingga bisa membantu mempercepat proses pembelajarannya. Selain itu, buku ini juga bisa digunakan bukan hanya oleh kalangan akademisi saja seperti dosen dan mahasiswa, tetapi juga bisa digunakan oleh semua pihak yang ingin mendalami topik manajemen SDM. Penulis menyadari buku ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca sekalian guna meningkatkan kualitas dari buku ini sehingga sumbangsih dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman yang diberikan pun dapat lebih optimal. Akhir kata, penulis berharap buku ini bisa bermanfaat dan memberikan inspirasi bagi pembaca yang berasal dari praktisi dalam manage SDM di lingkungannya masing-masing agar dapat memberikan value added bagi perusahaannya. Sedangkan bagi rekan-rekan pembaca yang berasal dari kalangan akademisi, konsultan, dan masyarakat semoga dapat menambah pengayaan pengetahuan khususnya di bidang SDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik Dr. H. Vip Paramarta, Drs., MM

Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara maksimal. Konsep dan

penerapan MSDM bagi Setiap organisasi atau perusahaan menjadi bagian yang sangat krusial untuk melaksanakan visi dan misi organisasi secara maksimal. Karena itu, MSDM menjadi komponen utama yang perlu diperhatikan baik oleh Organisasi atau perusahaan. Perusahaan dengan konsep pelaksanaan MSDM yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, begitu juga para pekerja (Karyawan) yang memahami konsep MSDM akan sangat berguna bagi pengembangan karirnya dimasa depan. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia; Toeri dan Praktik ini mengkaji berbagai aspek berkaitan dengan dunia bisnis, baik itu pengembangan SDM dalam dunia kerja ataupun kaitan hubungan timbal balik perusahaan dengan karyawan. Buku ini memuat ... Bab yaitu;

MSDM (Pendekatan Konseptual dan Teoretis) Dr. Limgiani, M.Pd. 2022-05-19

Buku ini merupakan hasil pemikiran dari para praktisi dan akademisi yang dituangkan dalam bentuk buku kolaborasi. Diharapkan buku ini, dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi para pembaca khususnya pemahaman mengenai MSDM. Buku yang diberi judul MSDM (Pendekatan Konseptual dan Teoretis) membahas materi mengenai konsep maupun teori dalam MSDM secara lebih dalam yang disajikan dalam delapan belas bab.

Manajemen Sumber Daya Manusia H. Saihudin, S.Ag., MM

Manajemen sumber daya manusia suatu pengantar Hadion Wijoyo 2021-03-10

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Buku memaparkan tentang globalisasi manajemen sumber daya manusia, MSDM dan tantangan yang dihadapi, orientasi karyawan, rekrutmen dan seleksi, staffing karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, penghargaan karyawan,

Downloaded from
vogaanvrageonline.nl on August 11,
2022 by guest

manajemen sdm berbasis kompetensi. Semoga buku ini bermanfaat untuk seluruh pembaca.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(PRODUKTIVITAS KERJA) Khotim Fadhli & Mukhibatul Khusnia MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PRODUKTIVITAS KERJA) Penulis : Khotim Fadhli & Mukhibatul Khusnia Ukuran : 14 x 21 cm Terbit : Maret 2021 www.guepedia.com
Sinopsis : Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor penentu keunggulan bersaing pada setiap organisasi atau perusahaan, yang bertujuan mempersiapkan perubahan jangka panjang dalam posisi atau kemampuan yang dibutuhkan untuk posisi, untuk mengantisipasi kemungkinan perubahan dalam lingkungan organisasi. MSDM merupakan pekerjaan terencana dan berkelanjutan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui produktivitas kerja. Produktivitas kerja sangat penting untuk menjaga ritme perjalanan organisasi atau perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan. Pemahaman pimpinan atau manajer terkait MSDM, terutama produktivitas kerja merupakan sesuatu yang wajib dan penting untuk dimiliki. Kurangnya perhatian terkait produktivitas kerja dapat berakibat pada keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan atau pegawai tidak produktif, berbagai kegiatan operasional akan tertunda, dan tentunya dapat menghambat dalam memperoleh profit atau target yang diinginkan. www.guepedia.com Email : guepedia@gmail.com WA di 081287602508 Happy shopping & reading Enjoy your day, guys

Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit
Raziansyah 2021-09-14 Manajemen sumber daya manusia rumah sakit merupakan sejumlah kegiatan mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan rumah sakit. Berbagai upaya dilakukan untuk perbaikan di era industri 4.0 saat ini, di mana tumbuh dan berkembangnya sebuah rumah sakit sangat ditentukan dari efektivitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kualitas. Memanajerialisasi sumber daya manusia rumah sakit secara optimal menjadi keperluan

mendesak dengan tujuan memberikan satuan kerja rumah sakit yang efektif. Buku ini akan membahas manajemen sumber daya manusia rumah sakit berdasarkan pendekatan secara mikro yang memuat konsep, teori, metode, dan langkah-langkah dalam manajemen sumber daya manusia rumah sakit yang dapat diterapkan pada sebuah rumah sakit. Hal ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa bidang administrasi rumah sakit hingga manajer dan praktisi serta perumus kebijakan sehingga dapat mewujudkan sebuah rumah sakit yang profesional dan bermutu.

Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Sri Mulyani Esensi dari manajemen sumber daya manusia adalah meletakkan bahwa sumber daya manusia sebagai aset sumber daya (resource) sehingga nilainya harus selalu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang sistematis dan koheren. Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mempersiapkan sumber daya manusia agar senantiasa siap memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang demi tercapainya keseimbangan yang dinamis
Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia
Nurul Ilham Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri di Inggris. Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya, lahirnya berbagai perusahaan dengan penggunaan teknologi memungkinkan diproduksinya barang secara besar-besarnya dengan memanfaatkan tenaga manusia yang tidak sedikit. Penggunaan tenaga secara besar-besaran ini akan menuntut pemilik perusahaan mulai memikirkan gaji, penempatan, perlakuan terhadap karyawan termasuk kesejahteraannya. Akhirnya saat itu dibentuk apa yang disebut "Sekretaris Kesejahteraan"

Downloaded from
vogaanvrageonline.nl on August 11,
2022 by guest

(Hasibuan, 1997). Tugas utama Sekretaris kesejahteraan tersebut adalah memikirkan cara perumusan kebutuhan ekonomi para pekerja dan mencegah para pekerja jangan sampai membentuk serikat pekerja. Dengan makin berkembangnya jumlah organisasi berskala besar, para manajer puncak merasa bahwa mereka tidak lagi mampu untuk menangani sendiri masalah kesejahteraan pekerja, sehingga diperlukan “sekretaris kesejahteraan” untuk membantunya. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa para “sekretaris kesejahteraan” itulah sebenarnya yang menjadi pelopor keberadaan tenaga spesialis yang menangani pengelolaan sumber daya manusia. Revolusi Industri yang lahir di Inggris telah “menjalar” ke berbagai dunia pada permulaan abad kedua puluh, terutama di daratan Eropa dan Amerika Utara. Salah satu dampak Revolusi Industri tersebut adalah makin banyak berdirinya perusahaan besar yang bergerak dalam bidang perekonomian (industri, perdagangan, pertambangan).

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Strategi Menciptakan Kinerja Unggul Dr. Hernawaty 2021-12-27 Materi yang dibahas dalam buku ini berkaitan erat dengan Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi kerangka kerja MSDM, Perencanaan, Pengembangan dan Pemberdayaan SDM, serta Teori-teori dari beberapa Variabel yang sering dipakai dalam penulisan Karya Tulis Ilmiah terkait MSDM, dengan harapan agar buku ini dapat menjadi bahan pendamping bagi mahasiswa yang mengambil mata kuliah ataupun penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA John Suprihanto 2021-11-24 Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sistem yang sangat kompleks dan perlu pemahaman yang mendalam mengenai aspek-aspek dalam organisasi. Pada era internet seperti saat ini, organisasi dan bisnis harus berbasis informasi dan teknologi. Karenanya, agar organisasi atau perusahaan dapat bersaing dan bertahan dalam pasar modern, MSDM menjadi sangat penting. SDM yang memiliki pemikiran inovasi yang berkelanjutan, memiliki jiwa yang tidak pernah ingin berhenti untuk belajar dan meningkatkan kemampuan diri, serta memiliki semangat yang

tinggi dalam bekerja dan berkarya merupakan individu yang sangat dicari oleh para pelaku MSDM. Pengelolaan SDM yang profesional akan menghantarkan sumber daya yang dimiliki menjadi manusia-manusia produktif. Pengelolaan yang profesional melihat manusia sebagai bagian dari satu sistem. Karenanya diperlukan langkah-langkah yang komprehensif dari mulai menganalisis pekerjaan untuk mencari the right job, melakukan rekrutmen untuk mencari the right person, sampai dengan berbagai sistem pengembangan, pelatihan, pengupahan, tunjangan, kompensasi, dan evaluasi untuk mencapai the right person for the right job in the right time serta pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dengan memahami proses dalam manajemen sumber daya manusia, pembaca—khususnya mahasiswa, akademisi, dan praktisi MSDM—sebagai target dari buku ini diharapkan dapat merumuskan sebuah konsep utama dalam MSDM dan mengembangkannya sesuai dengan situasi kondisi organisasi dan lingkungannya masing-masing.

Manajemen Sumber Daya Manusia – Memasuki Revolusi Industri 4.0 Dr. Sumanto, M.A. Penulisan buku ini sebagai salah satu kegiatan untuk pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu pengembangan ilmu dengan melakukan pengkajian ulang bahan-bahan bacaan dan hasil-hasil penelitian yang relevan untuk memberikan salah satu alternatif pendekatan yang dibutuhkan pemimpin dan manajer untuk mengelola sumber daya manusia sehingga lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (perusahaan) tempat mereka bekerja. Di tengah berkembangnya budaya hedonisme dan individualisme pada era persaingan global dewasa ini maka untuk mengelola sumber daya manusia menghadapi tantangan berat. Untuk mengelola sumber daya manusia dibutuhkan pendekatan secara menyeluruh yang tidak hanya mengembangkan aspek kemampuan fisik (ketrampilan) psikis (kecerdasan intelektual dan emosional) tapi juga kepekaan rohani (spiritual) mengingat karyawan (manusia) adalah makhluk rohani yang sebenarnya haus akan kebutuhan rohani di tengah berkembangnya budaya hedonisme dalam kehidupan modern.

Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0 Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M

2020-12-01 Pemikiran dan praktek MSDM mengalami perkembangan mengikuti perkembangan pemikiran dan praktek di bidang dan ilmu manajemen. Pemikiran di bidang ilmu manajemen berkembang sangat pesat, bahkan termasuk salah satu bidang ilmu yang tercepat perubahannya. Saya teringat pada awal tahun 1990-an tepatnya pada tahun 1994 Brian L. Joiner dalam bukunya *The Fourth Generation Management-The New Business Conciousness: How the Evolution of Management and the Revolution in Quality are Converging, and What it Means for Business and the Nation* (McGraw-Hill Education), menjelaskan secara detail perkembangan generasi pemikiran ilmu manajemen sebelumnya dan sekaligus memperkenalkan Generasi Keempat. Pemikiran utama dalam generasi ini adalah konsep Management by Process yang menggantikan generasi ketiga yaitu konsep Management by Result. Perubahan konsep ini merupakan perubahan paradigma manajemen dari yang bertumpu pada organisasi piramida menjadi organisasi horisontal. Tom Peters pada tahun 1992 dalam bukunya *Liberation Management: Necessary Disorganization for the Nanosecond Nineties* (Ballantine Books), yang memprediksi bahwa bentuk organisasi perusahaan pada awal Abad 21 cenderung melakukan de-organization menuju bentuk Banker Organization. Transformasi budaya organisasi dari nilai-nilai hubungan kerja yang bersifat 'atasan-bawahan' menjadi kemitraan yang setara dalam hubungan kerja. Perubahan dari functional teamwork menjadi role teamwork, dan perubahan konsep job description menjadi konsep job role. Namun hanya dalam kurun waktu 2 tahun tepatnya pada tahun 1996, Charles M. Savage memperkenalkan Generasi Kelima dalam pemikiran ilmu manajemen yang dipresentasikan dalam bukunya : " *The 5th Generation Management -- Co-Creating Through Virtual Enterprising, Dynamic Teaming and Knowledge Networking.* (Butterworth-Heilmann., Wildwoor, 1996). Pandangan Savage ini melengkapi dan melanjutkan pandangan Joiner yang intinya menjelaskan bahwa kompleksitas perubahan dalam era global menuntut setiap perusahaan (organisasi) melakukan integrasi (keterpaduan) dan jejaring (networking) dan merupakan prasyarat bagi terbangunnya multiple strategy

alliances. Savage juga menekankan bahwa peningkatan daya saing organisasi perusahaan perlu memperhatikan kepentingan pelanggan, dalam arti pelanggan perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan (kebijakan) perusahaan yang kemudian dikenal dengan prinsip customer's customer. Selanjutnya, Peter Drucker menyebut bahwa persaingan yang sedang berlangsung dan diperkirakan terus berkelanjutan ke depan merupakan persaingan yang berbasis prinsip knowledge to knowledge competition. Dalam persaingan seperti ini maka yang sangat penting dikembangkan sebagai kekuatan organisasi/perusahaan adalah how the brain learns best, bagaimana agar kemampuan otak para pekerja bisa dioptimalkan. Menurut Drucker, Selain kekuatan penguasaan ilmu pengetahuan yang dapat mendorong peningkatan daya saing juga yang terpenting adalah kecepatan (speed), bahkan beberapa kalangan (teoritis dan praktisi) memandang persaingan sekarang ini sebagai speed up competition. Dalam kondisi persaingan seperti ini maka kecepatan (speed) menjadi salah satu penentu utama untuk meraih tingkat daya saing (keunggulan) yg lebih tinggi. Terakhir saat menjelang memasuki Abad 21 konsep Ilmu Fisika dan bidang Matematika banyak berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen seperti Teori Quantum ($E = m.C^2$), yang mengandalkan pada kecepatan untuk meningkatkan daya saing yang kemudian dikenal dengan Quantum Management, yang selanjutnya berkembang teori Quantum Leadership. Teori ini menawarkan 3 (tiga) kecepatan yang harus dimiliki oleh seseorang (pebisnis) untuk berhasil unggul, yaitu quick to see (cepat melihat peluang bisnis), quick to decide (cepat mengambil keputusan), dan quick to act (cepat bertindak). Kalau pada era sebelumnya bidang Psikologi banyak memberi kontribusi pada perkembangan ilmu manajemen terutama di bidang manajemen sumberdaya manusia seperti aspek motivasi, kemudian bidang Mathematical Programming pada fase berikutnya yang melahirkan Management Science. Maka terakhir ilmu manajemen banyak dipengaruhi oleh kemajuan teknologi khususnya Teknologi Informasi. Seiring dengan perkembangan ilmu manajemen, ilmu MSDM juga mengalami perkembangan pemikiran sejak sebelum revolusi Industri I hingga sekarang. Pada

awalnya MSDM dikenal dengan Prepersonal Management. Pada era ini para pekerja dipandang tidak memiliki pengetahuan dan skill sehingga mereka bekerja atas instruksi manajer. Cara kerja para pekerja diibaratkan seperti cara kerja mesin (man-machine dengan on-off system), bekerja ketika dion dan berhenti ketika dioff. Mereka tidak dibedakan berdasarkan pengetahuan dan skill, semuanya dipandang sama sehingga penghargaan juga sama untuk semuanya. Periode berikutnya dikenali dengan Personal Management. Para pemilik perusahaan dan manajer memandang bahwa para pekerja berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengetahuan dan skill mereka. Insentif dan penghargaan lainnya diberikan kepada pekerja sesuai dengan tingkat keterampilan mereka. Semakin tinggi keterampilan pekerja semakin besar pula upah yang mereka terima. Supaya system seperti ini bisa dilaksanakan dengan baik, perusahaan membentuk bagian personalian yang bertugas untuk menilai dan menetapkan tingkat keterampilan dan karakteristik lainnya para pekerja. Teori dan praktek penilaian keterampilan (kinerja) mulai berkembang dan diterapkan di berbagai perusahaan (industri). Pada tahun 1950-an mulai berkembang pemikiran tentang manajemen sumberdaya manusia, terutama ketika ilmu psikologi mengintrodusir variabel motivasi ke dalam ilmu manajemen. Bahwa kinerja pekerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) tetapi faktor motivasi ikut menjadi penentu kinerja pekerja, dan motivasi sangat terkait dengan sikap pribadi seseorang. Pada akhirnya berkembang konsep KSA (Knowledge, Skill and Attitude) sebagai penentu kinerja manusia. Pada era ini pemikiran tentang pentingnya manusia dikelola dengan baik semakin berkembang dan berbagai disiplin ilmu khususnya psikologi semakin besar pengaruhnya. Bahkan diyakini bahwa manusia tidak bisa disamakan dengan sumberdaya lainnya karena manusia menjadi faktor strategik dalam peningkatan daya saing perusahaan. Selanjutnya berkembang pemikiran tentang manajemen sumberdaya manusia strategik (Strategic Human Resources Management). Bahwa manusia dipandang bukan sebagai faktor produksi semata, tetapi lebih sebagai asset perusahaan yang harus dirawat, dikembangkan

dan diberi penghargaan yang sesuai dengan derajat kemanusiaanya disamping faktor KSA. Para pekerja dipandang sebagai manusia yang memiliki selain KSA juga memiliki karsa dan kehendak yang perlu dilindungi dan dimanfaatkan untuk kepentingan pemajuan perusahaan. Pada era inilah banyak didiskusikan tentang human capital dan intellectual capital. Namun demikian, mencermati berbagai literatur maka ditemukan bahwa ada 2 Mazhab pemikiran Hubungan antara Human Capital dan Intellectual Capital. Mazhab pertama memandang bahwa intellectual capital adalah unsur dari Human Capital, sementara mazhab lainnya memnyatakan sebaliknya bahwa Human Capital adalah unsur dari Intellectual Capital. Mazhab pertama lebih jauh memperkenalkan beberapa unsur dari human capital antara lain Intellectual Capital (modal intelektual), Emotional Capital (modal emosional), Social capital (modal sosial), spiritual capital (modal spiritual), Adversity Capital (modal ketabahan), moral capital (modal moral), dan health capital (modal kesehatan). Ketika Peter Drucker memperkenalkan teorinya bahwa persaingan sekarang adalah persaingan yang berbasis knowledge to knowledge competition, dan yang paling penting strateginya adalah how the brain learnt best untuk memenangkan persaingan, seperti dijelaskan di atas, maka berkembanglah "brainware theory" dalam pemikiran MSDM. Berbagai organisasi dan perusahaan, terutama di Amerika Serikat, menerapkan teori ini dalam menata tugas-tugas karyawannya sesuai dengan tipe otaknya (ada manusia bertipe otak kiri yang lebih rasional, dan bertipe otak kanan yang lebih emosional). Perusahaan General Electric Motor di Amerika, dan beberapa perusahaan lainnya, berhasil meningkatkan produktivitasnya setelah seluruh karyawannya ditempatkan sesuai dengan tipe otaknya. Penerapan teori otak semakin berkembang di perusahaan setelah Ned Herrmann memperkenalkan "The Whole Brain Model". Model ini menyatakan bahwa tipe manusia tidak hanya bertipe otak kiri (rasional) dan bertipe otak kanan (emosional), tetapi terbagi atas 4 bagian yang berbeda, yaitu Tipe Otak Kiri Atas (logical, analytical, fact based, and quantitative), Tipe Otak Kiri Bawah (sequential, organized, detailed, and planned), Tipe Otak Kanan Atas (holistic, intuitive, integrating, and

synthesizing), dan Tipe Otak Kanan Bawah (interpersonal, feeling based, kinesthetic, and emotional). Penugasan karyawan berdasarkan model ini di beberapa perusahaan di Amerika dan Eropa ternyata meningkatkan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Memasuki Abad 21 muncul pemikir-pemikir dari kalangan humanistic dan agamawan, termasuk cendekiawan Muslim yang sangat bersemangat memperkenalkan pemikiran yang bersandar pada nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai agama (Islam) pada berbagai disiplin ilmu, termasuk pada ilmu manajemen, yang juga berimbas pada teori-teori MSDM. Pemikiran ini sesungguhnya sudah mulai disounding sejak abad ke 20, bahkan sejak para Nabi menyampaikan risalahnya. Inti pemikiran ini bertumpu pada asumsi bahwa kekuatan manusia tergantung pada kekuatan hatinya (heart= qalbu). Dari sinilah berkembang konsep/teori "heart management (manajemen qalbu)" dengan berbagai variannya. Pandangan ini meyakini bahwa untuk meningkatkan kinerja (produktivitas) pekerja maka perlu hatinya dikelola dengan optimal. Berbagai organisasi dan perusahaan di Amerika, Eropa, dan Jepang menerapkan sistem dengan cara menyenangkan hati pekerjanya sebelum mulai bekerja. Ada dengan cara mengawali dengan joget, menyanyi, olah raga, berdoa dan sebagainya sebelum memulai bekerja. Suatu penelitian di Amerika menemukan bahwa terjadi perubahan paradigma tentang hubungan antara kerja keras (hardwork), sukses (success) dan kebahagiaan (happiness). Sebelumnya diyakini bahwa dengan kerja keras akan melahirkan kesuksesan dan akhirnya memberikan kebahagiaan, tetapi penelitian ini menemukan fakta baru bahwa ternyata untuk membuat pekerja bekerjakeras (hardwork) dan sukses (success) ternyata terlebih dahulu perlu dibuat bahagia (happiness) atau senang. Paradigmanya menjadi: Happiness-hardwork-success. Beberapa cendekiawan muslim di bidang MSDM sangat sependapat dengan paradigma pada pemikiran heart management. Sangat diyakini bahwa sumber kekuatan manusia, baik kekuatan otak (piklr) maupun kekuatan fisik (otot) adalah qalbu (heart). Selain didukung oleh beberapa studi, memang Rasulullah Muhammad SAW pernah bersabda bahwa: **أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْعَةً، إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ**

كُلُّهُ، وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ، أَلَا وَهِيَ الْقَلْبُ
 "Ketahuilah, sungguh di dalam tubuh itu ada "mudgah". Jika "mudgah" tersebut baik, baiklah seluruh tubuh. Jika rusak, rusaklah seluruh tubuh. Ketahuilah, "mudgah" itu adalah qalbu ." (HR. Bukhari dan Muslim). Demikian juga dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa kekuatan akal dan penglihatan terdapat pada qalbu yang terletak di dalam dada, sebagaimana dalam Surah Al-Hajj-46: **أَفَلَمْ يَتَّبِعُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونُ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَىٰ لِلْبَصِيرِ وَلَكِن تَعْمَىٰ لِقَلْبٍ لِّئَلَّا تَتَذَكَّرَ** Artinya: "maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai qalbu yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta ialah qalbu yang di dalam dada" Perkembangan teori dalam heart management semakin meluas meliputi berbagai disiplin ilmu dengan berbagai variannya, tetapi juga fokus pada teori kepemimpinan. Pada hakikatnya pemimpin yang baik adalah mereka yang dalam memimpin mengutamakan kasih sayang terhadap sesama (kawan sekerja atau bawahan) dan bersifat nurturing (membina, memelihara). Seorang pimpinan diibaratkan sebagai seorang Ibu yang terus membimbing dan memelihara (nurturing) bayinya hingga dewasa dengan penuh kasih sayang. Pada Tahun 2017 World Economic Forum mempublish karya Professor Klaus Schwab: The Fourth Industrial Revolution mengguncang dunia bahwa dengan kemajuan teknologi yang sangat pesat akan mengubah tatanan dunia, bahkan ada sekian banyak jenis pekerjaan yang akan sirna tetapi juga akan berkembang berbagai pekerjaan-pekerjaan baru berbasis teknologi. Konsep Revolusi Industri 4.0 (RI 4.0) menjadi diskursus yang sangat intens di kalangan akademisi dan praktisi. Para ahli menyimpulkan bahwa ada beberapa karakteristik dan komponen utama era RI 4.0, yaitu artificial intelligence, industrial internet, industrial cloud computing, industrial big data, industrial robot, 3 dimansion printing, knowledge work automation, industrial network security, and virtua lreality. Memasuki era seperti ini diperlukan sekurang-kurangnya 3 literasi yang harus dikuasai bila ingin survive, yaitu literasi data (kemampuan utk membaca, analisis dan menggunakan informasi (big data) di dunia digital, literasi teknologi

(memahami cara kerja mesin, aplikasi teknologi seperti coding, artificial intelligence dan engineering principles, dan literasi manusiawi (humanities, komunikasi dan design). Disrupsi juga terjadi pada kecenderungan para pekerja khususnya yang tergolong millennial, yaitu perubahan/pergeseran dari bentuk-bentuk kerja antara lain: bekerja dengan jam kerja tertentu menjadi bekerja kapan saja (work anytime), bekerja di kantor tertentu menjadi bekerja dimana saja (work anywhere), bekerja menggunakan peralatan kantor menjadi bekerja dengan menggunakan peralatan apa saja (use any device), bekerja fokus pada input menjadi bekerja fokus pada output, bekerja dalam jenjang karir tertentu menjadi bekerja dengan mengatur sendiri jenjang karirnya (create your own ladder), dsb. Skill (keterampilan) dalam bekerja terutama di industri mengalami perubahan yang mendasar. Skill yang harus dikuasai untuk bisa survive di era RI 4.0 antara lain: complex problem solving (36%), social skill (19%), process skill (18%), system skill (17%), cognitive abilities (15%), resource management skill (13%), technical skill (12%), physical abilities (4%). Persentase tersebut menggambarkan scale of skill demanded pada tahun 2020. Bisa dibayangkan betapa sedikit sekali permintaan skill yang bersifat physical abilities (otot) hanya sebesar 4%. Baru-baru ini Rhenald Kasali (video di Media sosial) mengemukakan beberapa kecerdasan baru yang diperlukan di era sekarang dan ke depan, khususnya setelah covid 19. Mengacu pada pandangan Jack Ma bahwa pada Tahun 2030-an 85% perdagangan dunia akan melalui e-commerce. Sejumlah psikolog dan pakar lainnya berpandangan bahwa menghadapi situasi tersebut ada 6 kecerdasan baru yang diperlukan, yaitu: technological intelligence, contextual intelligence, social and emotional intelligence, generative intelligence (kecerdasan menangkap peluang), explorative transformational intelligence (kecerdasan untuk mengeksplor kesempatan yang ada lalu melakukan transformasi), moral intelligence (kecerdasan menggunakan/ menyesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku). Semua kecerdasan tersebut akan efektif bila dilengkapi dengan integrity (dapat dipercaya) sebagai basis karakter. Disrupsi yang dijelaskan di atas akan mengubah secara mendasar (radical changing)

paradigma pengelolaan sumberdaya manusia. Teori-teori yang berkaitan dengan MSDM juga mengalami perubahan yang mendasar dan terus berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sulit diprediksi ke depan perkembangan teori-teori tersebut, tetapi yang pasti adalah perubahan terus akan terjadi. Sikap kita harus tepat bahwa kita tidak boleh digilas oleh perubahan, tapi kita yang harus mengendalikannya perubahan tersebut. Apa yang harus kita lakukan menghadapi situasi seperti itu bahwa terlebih dahulu kita yang harus berubah, tetapi perubahan itu harus dari dalam, transform from within. Al-Qur'an jauh sebelumnya sudah mengajarkan bahwa (Ar-Ra'ad: 11): **لَهُۥ ۙ مَعْقُوتٌ مِّنۡ لَّدُنِّهِۦ ۚ وَمِنۡ يَدَيْهِۦ وَمِمۡنۡ خَلْفَيْهِۦ ۙ يَخۡطُبُونَۙ ۙ مِنْۢ مِّنۡ لَّدُنِّهِۦ ۙ لَّآ يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍۭ حَتّٰى يُغَيِّرُوۡا ۗ مَاۤ اِنۡفُسِهِمۡ ۙ وَاِذَا اَرَادَ ۙ لِّلّٰهِۦ يَقُوۡمُۙ ۙ سُوۡءًاۙ ۙ فَاۡلَا مَرَدَّۙ لَهٗۙ ۙ وَمَا لَهُمۡ مِّنۡ دُوۡنِہٖۙ ۙ مِنْۢ وَّٰلٍۭ** Artinya: "Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia". The last but not least, buku yang ditulis oleh Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM ini akan menambah hasanah pengetahuan kita di bidang MSDM. Semoga dengan membaca buku ini bukan hanya menambah pengetahuan kita, tetapi juga ketika kita ikhtiarkan sebagai bentuk melaksanakan perintah Allah untuk membaca (iqra') maka in syaa Allah akan memperoleh pula pahala di sisi Allah SWT, dan in syaa Allah pahala tersebut juga tercurah ke penulis buku ini Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM. Amin Ya Rabbal Alamiin.. Wallahu A'lam Bishshawab. Jakarta, 7 Juni 2020 Wassalam, Prof. Dr. Mansyur Ramly

Manajemen Sumber Daya Manusia Fendy Suhariadi 2013-01-01 Mempelajari perkembangan teori dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dewasa ini menjadi sangat penting artinya terutama terkait dengan perubahan dan tantangan dalam kehidupan global saat ini. Hampir semua kehidupan dan aktivitas manusia dan masyarakat sangat dipengaruhi oleh realitas tantangan dan perubahan tersebut, baik manusia sebagai individu, pemimpin, manajer, mahasiswa,

eksekutif perusahaan, wirausahawan, peneliti, praktisi maupun akademisi yang menekuni manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah istilah atau kosakata yang dinamis untuk menjelaskan tindakan dan kegiatan manusia dalam kehidupan berorganisasi. Dengan demikian fokus dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola tindakan dan kegiatan manusia mulai dari tataran kognisi, afektif dan psikomotorik ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Seiring dengan realitas tersebut, maka saya berupaya menggagas penyusunan Buku MSDM untuk menggambarkan dan menjelaskan luas lingkup serta dinamika perkembangan kajian manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah tinjauan akademis maupun praktis. Untuk memudahkan memahami materi buku ini, penulis mencoba membagi kerangka buku ini menjadi 4 Bagian yang terdiri atas 15 Bab.

Manajemen Sumber Daya Manusia R. Sabrina 2021-10-16 Buku ini menjawab tantangan tersebut, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang cakap dengan tetap berpijak pada input, proses dan output. Pengelolaan SDM setidaknya memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu; pertama, perencanaan sumber daya manusia terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang. Kedua, implementasi fungsi manajemen SDM secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku dan ketiga, evaluasi fungsi manajemen SDM mencakup penilaian terhadap kebijakan guna menentukan apakah berbagai kebijakan SDM benar-benar efektif.

Manajemen Kinerja Strategi Sumber Daya Manusia Dr. Muhammad Alkirom Wildan, S.E., M.Si., CHRMP 2021-11-22 Judul : Manajemen Kinerja Strategi Sumber Daya Manusia Penulis : Dr. Muhammad Alkirom Wildan, S.E., M.Si., CHRMP Ukuran : 15,5 x 23 cm Tebal : 427 Halaman No ISBN : 978-623-56871-0-0 Fokus segera MSDM dan hubungan kerja (HK) adalah pada priapenuaan orang dan bekerja dalam sebuah disepakati kerangka dari para majikan-karyawan HKatnya tionship dan pengaturan yang aturan untuk menarik orang-orang dan mengatur

mereka kondisi dari kerja, MSDM dan HK adalah juga dipengaruhi oleh banyak faktor, langsung dan tidak langsung. Ini termasuk berbagai faktor seperti berbeda : negara pemangku kepentingan, peraturan, pelanggan dan institusi. Ini adalah dengan belajar yang beberapa dan spesifik contoh dari berbagai konteks yang kita mungkin akan mampu untuk menghasilkan beberapa generik pedoman untuk memahami bagaimana kita mengelola orang dan bekerja. Buku ini memerlukan beberapa pemahaman pengantar atau pengalaman dari inti konsep di dalam studi dan praktek dari MSDM dan HK sebagai baik sebagai menerapkan yang umum prinsip-prinsip yang digunakan dalam dalam penggunaan dari berbasis kasus mengajar dan belajar. book mengambil satu pandangan yang merupakan penting sumber dari belajar MSDM dan HK adalah menggunakan sebuah berbasis praktik pendekatan dimana kasus dari dunia nyata dapat mensimulasikan berpikir dan tindakan pada kompleks MSDM dan HK masalah. Dengan menggunakan diskusi dan peserta terfokus belajar pendekatan, yang pada dasarnya urutan pedagogi tinggi, menawarkan buku dis tinctive belajar kesempatan untuk embedding belajar dari sebuah kisaran dari kasus pada variabelaspek ous MSDM strategis dan HK, dari konteks lokal dan global, untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam dan penyempurnaan keterampilan SDM.

Seminar manajemen sumber daya manusia Hadion Wijoyo 2021-02-10 Seminar sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Selain itu, pentingnya diadakan perencanaan sumber daya manusia ialah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Buku ini menjelaskan tentang ruang lingkup kegiatan sumber daya manusia, ruang lingkup informasi dan konsep dasar berjalannya sebuah sistem, indikator sumber daya manusia, analisis dan pengembangan sumber daya manusia.
BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Rabiyyatul Jasiyah, dkk 2022-01-14 Judul : BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis : Rabiyyatul Jasyiah, Irmawati Sri Agustini, Tungga Bhimadi Karyasa. Ukuran : 20,5 x 29 cm / A4 Tebal : 145 Halaman No ISBN : 978-623-5687-51-3 Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan hidayah-Nya, kami dapat menyusun Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Ajar ini disusun berdasarkan RPS Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari beberapa penulis/dosen Perguruan tinggi ternama. Isi Buku membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peran MSDM dalam Konteks Global, Peranan SDM dalam keunggulan bersaing dalam Perusahaan, Fungsi Manajemen SDM dalam penentu syarat penerimaan calon karyawan, Konsep Dasar Pengembangan Karyawan, Manajemen Karir Sebagai Bentuk lain pengembangan karyawan, Pentingnya Penilaian kinerja karyawan, Peranan Kompensasi dalam Manajemen SDM, Hubungan Industrial dalam Konteks Perusahaan, Pentingnya K3 bagi Perusahaan, Pengelolaan SDM dalam perusahaan Multinasional. Dengan dibuatnya Buku Ajar ini penulis berharap agar dapat bermanfaat dan membantu dalam memahami materi Manajemen Sumber Daya Manusia Selanjutnya, rasa terima kasih yang penulis ucapkan kepada semua pihak yang membantu dalam penyelesaian Buku Ajar ini. Penulis menyadari bahwa Buku Ajar ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca demi kesempurnaan Buku Ajar ini kedepannya. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, mudah-mudahan bermanfaat bagi para pembaca. Suriadi RABIYATUL JASYIAH Irmawati Sri Agustini Tungga Bhimadi Karyasa Munawaroh, S.E., M.M., CBHRM., CPHCM Tungga Bhimadi Karyasa Dr. Ir. Dyanasari, MBA1)

Manajemen Sumber Daya Manusia Moh. Kurdi, SP., M.M., C.HRA. 2022-04-25 Kehadiran Buku Manajemen Sumber Daya Manusia ini disusun oleh para akademisi dan praktisi dalam bentuk buku kolaborasi. Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, tetapi kami mengharapkan buku ini dapat menjadi referensi atau bahan bacaan dalam menambah khasanah keilmuan khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Sistematika penulisan buku ini diuraikan dalam

empat belas bab yang memuat tentang Teori Dasar MSDM, Perkembangan Teori MSDM, Proses Rekrutmen SDM, Teori Kepuasan Kinerja SDM, Teori Penilaian Kinerja SDM, Pelatihan SDM, Pengembangan Kinerja SDM, Sistem Balas Jasa dalam MSDM, Pemberdayaan SDM, Manajemen Karir dalam MSDM, Manajemen K3 dalam MSDM, Sistem Pemutusan Hubungan Kerja, Manajemen Hubungan Industrial, dan bab terakhir yaitu Audit SDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia Marisi Butarbutar 2021-09-09 Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu sumber daya yang memiliki peran serta posisi strategis dalam organisasi. SDM sebagai individu yang siap, memiliki kemauan dan kemampuan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM dibutuhkan dalam organisasi saat ini dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Buku ini terdiri dari 13 (Tiga Belas) bab, yaitu: Bab 1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Bab 2 Analisis Jabatan Bab 3 Perencanaan Sumber Daya Manusia Bab 4 Perekrutan Bab 5 Seleksi Bab 6 Orientasi dan Penempatan Bab 7 Prestasi Kerja Bab 8 Pelatihan dan Pengembangan Bab 9 Kompensasi Bab 10 Penilaian Kerja Bab 11 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Bab 12 Manajemen Karir Bab 13 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia Prof. Dr. Maartje Paais, S.E., M.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Marihot Tua Efendi Hariandja 2002

Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0) Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat 2021-09-03 Perkembangan teknologi dan informasi yang sangat pesat, membawa perubahan signifikan dalam segala bidang. Proses digitalisasi merupakan sebuah konsekuensi dari revolusi industri 4.0. Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sesuai dengan kebutuhan industri. Buku yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0)" terdapat dua belas bab yang membahas mengenai gambaran umum manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, pentingnya perencanaan SDM dalam perspektif ekonomi, kebutuhan SDM pada era revolusi industri 4.0,

(rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja), revolusi industri 4.0 bagi pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kompetensi SDM dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, teori motivasi dan kepemimpinan, kebijakan pemberian kompensasi, efektivitas manajemen karir, peluang dan tantangan sumber daya manusia pada era revolusi industri 4.0, serta kinerja SDM dan penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Prof. DR. H. A. Rusdiana, M.M. 2022-01-06 globalisasi telah membawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dunia, tidak terkecuali menjadikan lingkungan berbagai organisasi maupun bisnis sangat bergolak, penuh dengan perubahan, maka persaingan pun semakin tajam. Perusahaan-perusahaan maupun organisasi yang pada masa lalu bersaing hanya di tingkat lokal, regional, atau nasional, kini harus pula bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa berkualitas kelas dunia yang dapat bersaing dalam pasar global. Untuk memenangkan suatu persaingan, perusahaan/ organisasi dituntut sumberdaya manusia yang unggul, karena hal itu akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Hal tersebut dapat terwujud, tidak terlepas dari adanya peran manajemen sumberdaya manusia. Manajemen sumberdaya manusia sangat menentukan keberhasilan direktur eksekutif berbagai perusahaan/ lembaga organisasi, mulai dari organisasi multinasional yang paling besar sampai perusahaan domestik yang paling kecil. Dalam konteks inilah buku "Buku Manajemen Sumberdaya Manusia" ini hadir, membantu para mahasiswa, calon pemikir, birokrat, manajer pengembang lembaga/ organisasi dalam memahami dan melakukan pengembangan lembaga atau organisasi secara efektif dan efisien melalui konsep-konsep manajemen sumberdaya manusia yang modern. Buku ini dirancang selain untuk membantu mahasiswa memahami konsep-konsep manajemen sumberdaya manusia, juga diperuntukkan bagi pembaca lainnya yang ingin memperdalam pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia. Penyajian materi dalam buku ini berupaya memformulasikan suatu cara praktis kepada para mahasiswa, calon pemikir, birokrat, manajer pengembang lembaga/ organisasi

lainnya, pemaparannya dimulai, dari konsep dasar manajemen sumber daya manusia; kemudian secara berturut-turut membahas: desain pekerjaan dan analisis pekerjaan; perencanaan sumber daya manusia; rekrutmen karyawan; seleksi calon pegawai/karyawan; orientasi, penempatan, pelatihan dan pengembangan pegawai/karyawan; pengembangan karir; promosi dan pemindahan; penilaian prestasi kerja; pemberian kompensasi; kepuasan kerja; hubungan serikat karyawan dengan manajemen; pemutusan hubungan kerja, dan tantangan manajemen sumberdaya manusia dalam mengelola sumberdaya manusia. Penulis berharap, kehadiran buku revisi ke-IV ini dapat memenuhi tuntutan akademik, dapat memberikan inspirasi urun rembuk, pada pemecahan, mencerdaskan, serta menjadi solusi dalam menghadapi masalah pengembangan manajemen sumberdaya manusia. Lebih dari itu, semoga buku ini bermanfaat bagi kepentingan umat dan mendapat ridlo Allah SWT., Amin. Bandung, 1 Januari 2022 Penulis, **PERMASALAHAN DAN TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA** Dra. Hj. Suhartini, MM., CRA. Pengaruh global yang kurang kondusif ditengarai dengan buruknya kinerja dan rendahnya daya saing para pelaku ekonomi. Termasuk di dalamnya para pengelola Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Daerah (BUMD). Buruknya kinerja dan relatif rendahnya daya saing ini dicirikan oleh beberapa faktor antara lain rendahnya produktivitas, tingkat efisiensi, motivasi, kemampuan kerja dan sebagainya. Era globalisasi (Internasionalisasi pasar) dan era pasar terbuka (termasuk liberalisasi finansial dan modal), menuntut dikembangkannya sistem dan paradigma baru dalam pengelolaan bisnis antara lain di bidang perbankan. Buku ini membahas secara mendalam mengenai permasalahan dan tantangan manajemen sumber daya manusia, seperti motivasi, kemampuan, dan kinerja pegawai yang terdapat dalam perusahaan. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Dr. Ni Kadek Suryani, S.E., M.M. 2019-11-04 Dengan semakin pesatnya perkembangan sebuah usaha dipastikan membutuhkan sumber daya manusia (sdm) yang berkualitas dan profesional, cakap dan kompeten pada bidang pekerjaannya. Dengan demikian, dibutuhkan sebuah program pengelolaan sdm agar dapat memenuhi tuntutan

kebutuhan organisasi. Untuk membantu tujuan tersebut maka buku ini disusun yang diperuntukan bagi para praktisi dan akademisi. Untuk para dosen dan mahasiswa berguna sebagai bahan referensi berbagai kegiatan akademis. Bagi para praktisi dapat dijadikan sebagai panduan pada proses pengambilan keputusan organisasi. Aspek-aspek yang dibahas secara lugas dalam buku ini meliputi; perencanaan sdm, analisis dan desain pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sdm, manajemen kinerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial. Di samping itu, penggunaan manajemen sumber daya manusia online atau melalui elektronik yang sering disebut e-msdm (electronic-human resources management / e-hrm) juga dibahas dalam buku ini. Bahasan ini untuk membantu organisasi menghadapi revolusi industri 4.0 dalam mencapai integrasi dunia online dengan dunia industri untuk meningkatkan efisiensi nilai proses produksi.

Manajemen Sumber Daya Manusia Ulfa Hidayati, S.Pd., M.M 2020-12-12 Meski selalu mendapatkan sorotan tajam dari beberapa orang, Profesi Pegawai Negeri Sipil masih saja menjadi incaran banyak pelamar kerja setiap tahunnya. Tercatat pada pendaftaran CPNS Tahun 2014 jumlah pelamar menembus 2.603.780 orang, sementara formasi yang dibuka pada saat itu hanya 100.000 formasi Aparatur Sipil Negara. Pada Tahun 2019 jumlah pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil 2019 mencapai 5.056.585 pelamar sementara yang dibuka hanya 196.682 formasi. Sehingga bisa di katakan bahwa PNS masih merupakan Pekerjaan favorit rakyat Indonesia. Dalam tahapan MSDM secara umum, hampir sama dengan proses pengadaan pegawai ASN. 1) Perencanaan Pegawai ASN; 2) Analisis kerja/jabatan; 3) Rekrutmen; 4) Seleksi;; 5) Penerimaan pegawai baru;; dan 6) penempatan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Robert Tua Siregar 2020-07-02 Buku ini mengulas tentang penguatan sumber daya manusia yang ada di organisasi/perusahaan. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia ini sangat penting di dalam peningkatan produktivitas karyawan dan mengatasi persoalan-persoalan di bidang sumber daya manusia. Buku ini berisi teori-teori Manajemen

Sumber Daya Manusia yang dapat digunakan oleh pengajar dan mahasiswa. Buku ini terdiri dari sepuluh bab, yaitu : Bab 1 : Pentingnya MSDM dalam Organisasi Bab 2 : Peranan MSDM dalam Organisasi Bab 3 : Perencanaan SDM dalam Organisasi Bab 4 : Penempatan SDM dalam Organisasi Bab 5 : Penilaian Kinerja Bab 6 : Pengembangan Karir Bab 7 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bab 8 : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bab 9 : Audit Sumberdaya Manusia Bab 10 : Sumber Daya Manusia Global

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Arif Partono Prasetio, Fetty Poerwita Sary, Rolyana Ferinia 2021-03-31 Buku ini terdiri dari 13 bab yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia strategi. Materi bab meliputi konsep dan peran SDM, analisis jabatan, perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, pengembangan karier, manajemen kompensasi, penilaian kinerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan industrial dan program K3, audit SDM, SDM di era digital, dan SDM di era globalisasi. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM), kita sangat menyadari bahwa SDM merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, di mana mereka memiliki potensi sebagai penggerak organisasi dan juga sebagai aset bisnis perusahaan. Oleh karena itu, agar SDM suatu perusahaan dapat memenangkan persaingan di era digital dan global, dibutuhkan strategi yang tepat dalam merencanakan SDM yang mumpuni, memiliki kemampuan, dan responsif terhadap perubahan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Wiyati 2022-01-07 Secara khusus buku ini sengaja ditulis untuk pengayaan bahanbacaan untuk lingkungan pendidikan, yaitu para peserta pendidikandan pelatihan dalam konteks pengelolaan dan pengembangansumber daya manusia, namun juga sesuai untuk dibaca oleh parapengajar maupun mahasiswa secara umum. Disamping itu, buku inidapat juga menjadi bahan referensi bagi siapa saja yang tertarikkepada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia Dr. I Gusti Ketut Purnaya, S.E., S.H., M.Si. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Salah satu implikasi dari investasi terpenting yang dilakukan

oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Buku ini ditujukan untuk mahasiswa agar dapat memperlancar proses belajar mengajar dalam kuliah “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Melalui buku ini, mahasiswa diharapkan memperoleh pemahaman mengenai fungsi sumber daya manusia, mulai dari aktivitas perencanaan tenaga kerja sampai dengan pengembangan karier serta hubungan industrial antara manajemen dan tenaga kerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Lijan Poltak Sinambela 2021-03-22 Tidak dapat dipungkiri bahwa peranan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini telah terbukti sangat vital dalam pertumbuhan organisasi. Sejak awal abad ke-20, SDM telah diposisikan menjadi yang terutama, bahkan sudah ditetapkan sebagai “human capital” dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal. Artinya, SDM yang berkualitas dapat menyusun business plan dengan baik sehingga dapat meyakinkan investor untuk membiayai proyek yang akan dilaksanakan oleh organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia selain diposisikan sebagai “human

capital”, juga diposisikan sebagai “human investment”, yang berarti bahwa SDM tersebut sebagai investasi. Untuk itu, dibutuhkan pengembangan SDM melalui peningkatan pendidikan formal, informal maupun nonformalnya. Akan tetapi, peningkatan kemampuan tersebut membutuhkan investasi yang besar. Ketika “sudah berhasil”, manusia tersebut akan berfungsi bagaikan “tambang” bagi organisasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan pengelolaan SDM dengan baik. Buku ini ditulis dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dengan subtema *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Penekanan pada tim kerja dipandang perlu mengingat sekalipun pegawai sangat terampil, sangat berdisiplin, dan berkomitmen pada pekerjaannya, tetapi kinerja organisasi yang optimal tidak akan dapat dicapai jika hanya mengandalkan dirinya sendiri. Oleh sebab itu, manusia harus dapat bekerja sama dengan baik dalam tim kerja. Apabila tim kerja memiliki kinerja yang baik akan dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja organisasi.