

MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

Harvey Hiariey, SE, M.Si

Pieter.N.R.Rehatta, SE, M.Si

Saleh Tutupoho, SE, M.Si

Sanksi Pelanggaran Pasal 72

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002

Tentang Hak Cipta

1. Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) atau Pasal 49 Ayat (1) dan Ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana paling lama 7 (tahun) dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait sebagai dimaksud pada Ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Harvey Hiariey, SE, M.Si

Pieter.N.R.Rehatta, SE, M.Si

Saleh Tutupoho, SE, M.Si



YAYASAN PUTRA ADI DHARMA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis :

Harvey Hiariey, SE, M.Si

Pieter.N.R.Rehatta, SE, M.Si

Saleh Tutupoho, SE, M.Si

ISBN : 978-634-7209-64-1

No. IKAPI : No. 498/JBA/2024

Editor : Umi Safangati Hidayatun

Penyunting :

Yayasan Putra Adi Dharma

Desain sampul dan Tata letak

Yayasan Putra Adi Dharma

Penerbit :

Yayasan Putra Adi Dharma

Redaksi :

Wahana Pondok Ungu Blok B9 no 1, Bekasi

Office Marketing Jl. Gedongkuning, Banguntapan Bantul, Yogyakarta

Office Yogyakarta : 087777899993

Marketing 1 : 088221740145

Marketing 2 : 085961447209

Marketing 3 : 0882005806664

Instagram : @ypad_penerbit

Website : <https://ypad.store>

Email : teampenerbit@ypad.store

Cetakan Pertama April 2025

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (MSDM) dengan harapan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai aspek-aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Buku ini ditujukan untuk para praktisi, akademisi, dan mahasiswa yang ingin mendalami dan memahami berbagai konsep, teori, serta praktik dalam bidang MSDM.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat vital dalam keberhasilan organisasi, baik itu dalam perusahaan, lembaga pendidikan, pemerintah, ataupun organisasi non-profit. Sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan dapat bekerja dengan efektif dan efisien akan menjadi pendorong utama bagi tercapainya visi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memiliki sistem manajemen SDM yang baik dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Dalam buku ini, dibahas berbagai topik mengenai MSDM, mulai dari konsep dasar MSDM, perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan remunerasi, hubungan industrial, hingga teknologi yang diterapkan dalam manajemen SDM. Kami juga memberikan penekanan pada tantangan dan inovasi dalam dunia MSDM di era digital dan globalisasi yang semakin pesat, serta bagaimana organisasi dapat menanggapi perubahan-perubahan tersebut.

Tentunya, penulisan buku ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah memberikan saran, masukan, dan dukungan moral serta materiil dalam proses penyusunan buku ini. Saya berharap buku ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dalam memahami kompleksitas dan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta memberikan kontribusi positif dalam dunia kerja dan organisasi.

Semoga buku ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat dan menjadi sumber pengetahuan yang dapat diaplikasikan dalam dunia nyata, baik dalam praktik manajerial maupun dalam studi akademik.

Penulis

BAB 1

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang terus berkembang, pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi sekadar menyangkut administrasi kepegawaian, melainkan mencakup strategi dalam mengelola potensi, kinerja, dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM menjadi jembatan antara kebutuhan organisasi dan kepentingan individu melalui proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi yang adil. Selain itu, MSDM juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun budaya organisasi yang adaptif dan produktif. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai MSDM menjadi sangat penting, baik bagi para manajer, praktisi, maupun akademisi yang ingin meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di berbagai sektor.

A. Konsep dan Definisi MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dan koheren dalam mengelola aset paling berharga dalam organisasi, yaitu manusia yang secara individu dan kolektif memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Konsep MSDM mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan. MSDM tidak hanya fokus pada fungsi administratif, tetapi juga berperan dalam menciptakan nilai tambah melalui pengelolaan talenta dan pengembangan kapabilitas karyawan. Menurut Gary Dessler, MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja mereka, menjaga kesehatan dan keselamatan, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Dengan demikian, MSDM merupakan fungsi vital yang mendukung keunggulan kompetitif organisasi melalui optimalisasi peran dan potensi sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Seiring dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, peran MSDM mengalami pergeseran dari sekadar fungsi operasional menjadi mitra strategis dalam pengambilan keputusan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia kini tidak lagi bersifat reaktif, tetapi proaktif dalam merancang strategi yang mampu mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Dalam konteks ini, MSDM juga berfungsi sebagai katalisator perubahan, mendukung inovasi, serta membangun budaya kerja yang adaptif terhadap transformasi digital dan tantangan global. Fungsi-fungsi MSDM yang dilaksanakan secara strategis dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat loyalitas karyawan, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh terhadap konsep dan prinsip dasar MSDM sangat penting untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada pemberdayaan dan pengembangan kapasitas individu dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Gorman, C. A., & McMahan, G. C. (2016). The Role of Human Resource Management in Strategic Management: A Comprehensive Overview. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 88–103.
- Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2003). Managing Human Resources in Cross-Border Alliances. *Journal of International Business Studies*, 34(2), 202–219.
- Kramar, R. (2014). Beyond Strategic Human Resource Management: Is Sustainable Human Resource Management the Answer? *International Journal of Human Resource Management*, 25(9), 1285–1312.
- Kramar, R., & Syed, J. (2012). *Human Resource Management in Asia: A Critical Review*. Routledge.
- Krause, D. E. (2014). The Relationship between Leadership and Organizational Performance: A Systematic Review of the Literature. *Journal of Management*, 40(1), 71–98.

- Lauby, S. (2019). Using Artificial Intelligence for Recruitment: The Pros and Cons. *HR Magazine*, 64(2), 42–47.
- Legge, K. (2005). *Human Resource Management: Rhetorics and Realities*. Macmillan International Higher Education.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Marchington, M., & Wilkinson, A. (2016). *Human Resource Management at Work: People Management and Development* (6th ed.). CIPD.
- Nankervis, A. R., Compton, R. L., & Baird, M. (2016). *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues* (3rd ed.). Cengage Learning.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Harvard Business Review Press.
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the Human Capital Resource: A Multilevel Model of Human Capital Development and Performance in Organizations. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150.
- Purcell, J., & Kinnie, N. (2007). Human Resource Management and Business Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 777–800.
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212–242.
- Russell, J. E. A., & Liden, R. C. (2002). The Impact of Leadership on Subordinate Performance: A Meta-Analysis. *Leadership Quarterly*, 13(1), 49–82.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2007). *Strategic Human Resource Management: A Reader*. Wiley-Blackwell.
- Shastri, V., & Raghavan, N. (2018). Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Review. *Journal of Business Research*, 105, 108–118.
- Taylor, S., & Reilly, P. (2008). *HRM and the Employee: Approaches to Work and the Workforce*. Palgrave Macmillan.

- Thomas, K. W. (2004). Building on the Past: The Study of Diversity and Team Performance. *Academy of Management Journal*, 47(3), 463–484.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Press.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2007). The Role of the Situation in Leadership. *American Psychologist*, 62(2), 88–98.
- Wright, P. M., & Boswell, W. R. (2002). Desegregating HRM: A Review and Synthesis of the Literature on Human Resources and Firm Performance. *Journal of Management*, 28(3), 247–276.
- Zito, R., & Stewart, W. (2017). Diversity and Inclusion in HRM: A Global Perspective. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(1), 8–20.
- Zohar, D. (2010). Safety Climate and Beyond: A Multi-Level Theory of Organizational Safety Culture. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 455–477.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

HARVEY HARIEY, SE, M.Si
PIETER. N. R. REHATTA, SE, M.Si
SALEH TUTUPOHO, SE, M.Si