

MANAJEMEN SDM DAN ORGANISASI

Amaludin Sikumbang, S.E, M.M

Riwayani, S.E, M.M

Yenni Sofiana Tambunan, S.Pd, M.Si

Andrian Irsyan, S.E, M.M

Ira Pane, S.Pd, M.M

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 menyiaran, 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 SDM DAN ORGANISASI

Amaludin Sikumbang, S.E, M.M

Riwayani, S.E, M.M

Yenni Sofiana Tambunan, S.Pd, M.Si

Andrian Irsyan, S.E, M.M

Ira Pane, S.Pd, M.M



YAYASAN PUTRA ADI DHARMA

MANAJEMEN SDM DAN ORGANISASI

Penulis :

Amaludin Sikumbang, S.E, M.M

Riwayani, S.E, M.M

Yenni Sofiana Tambunan, S.Pd, M.Si

Andrian Irsyan, S.E, M.M

Ira Pane, S.Pd, M.M

ISBN : 978-634-7209-61-0

No. IKAPI : No. 498/JBA/2024

Editor : Yuli Fatmilia

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

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, buku ini berhasil disusun sebagai bagian dari upaya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Organisasi. Buku ini hadir sebagai referensi akademik dan praktis yang dapat digunakan oleh mahasiswa, akademisi, praktisi, serta para pemimpin organisasi dalam memahami dan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan strategis.

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut adanya strategi manajemen SDM yang adaptif terhadap perubahan, digitalisasi, serta berbagai tantangan global. Oleh karena itu, dalam buku ini dibahas berbagai aspek penting mulai dari perencanaan dan rekrutmen, pengelolaan kinerja, pengembangan SDM, motivasi dan kepuasan kerja, hingga peran teknologi dalam manajemen SDM. Selain itu, buku ini juga mengupas tentang etika dan tanggung jawab sosial dalam organisasi, serta manajemen perubahan dan inovasi yang menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Penyusunan buku ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah memberikan dukungan, baik dalam bentuk ide, masukan, maupun referensi yang memperkaya isi buku ini. Kami berharap buku ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dalam memahami konsep dan praktik terbaik dalam manajemen SDM serta dapat menjadi pedoman dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompleks.

Akhir kata, kami menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan buku ini. Oleh karena itu, kami sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan edisi mendatang. Semoga buku ini dapat menjadi sumber inspirasi dan ilmu yang bermanfaat bagi semua pembaca.

Penulis

BAB 1

KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM DAN ORGANISASI

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan organisasi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan strategis suatu perusahaan atau institusi. Manajemen SDM berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi, mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga retensi karyawan. Tujuan utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa setiap individu dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kompetensinya, sehingga memberikan kontribusi terbaik bagi pertumbuhan organisasi.

Sementara itu, organisasi merujuk pada struktur dan sistem yang digunakan untuk mengoordinasikan aktivitas individu dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi yang efektif memiliki hierarki yang jelas, budaya kerja yang positif, serta strategi kepemimpinan yang mampu mendorong produktivitas dan inovasi. Manajemen organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efektivitas tim, dan mengelola perubahan agar organisasi dapat beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

A. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen SDM dan Organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan,

penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan industrial. Fokus utama dari manajemen SDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif guna mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan.

Sementara itu, organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari individu atau kelompok yang bekerja sama dalam suatu struktur yang terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks manajemen, organisasi tidak hanya mencakup struktur hierarki, tetapi juga budaya kerja, dinamika tim, serta strategi yang diterapkan dalam menjalankan operasional bisnis. Oleh karena itu, manajemen organisasi berperan dalam mengoordinasikan berbagai sumber daya, menyusun strategi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan inovasi.

Manajemen SDM dan organisasi memiliki ruang lingkup yang luas, yang mencakup berbagai aspek berikut:

1. **Perencanaan SDM** – Menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, agar selaras dengan visi dan misi organisasi.
2. **Rekrutmen dan Seleksi** – Proses pencarian, penyaringan, dan pemilihan individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. **Pelatihan dan Pengembangan** – Upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembelajaran, serta pengembangan karier.

4. **Manajemen Kinerja** – Pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan untuk memastikan pencapaian target serta pengembangan potensi individu.
5. **Kompensasi dan Manfaat** – Penyediaan gaji, insentif, serta tunjangan yang kompetitif untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan terbaik.
6. **Hubungan Karyawan dan Kesejahteraan** – Menciptakan hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang efektif, pemenuhan hak-hak karyawan, serta kesejahteraan kerja.
7. **Struktur dan Desain Organisasi** – Menentukan bentuk organisasi yang sesuai dengan strategi bisnis, termasuk pembagian tugas, tanggung jawab, dan alur komunikasi.
8. **Budaya Organisasi dan Kepemimpinan** – Mengembangkan nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang mendukung produktivitas serta kepemimpinan yang efektif dalam organisasi.
9. **Manajemen Perubahan dan Inovasi** – Mengelola perubahan organisasi agar lebih adaptif terhadap dinamika bisnis serta mendorong inovasi untuk keunggulan kompetitif.
10. **Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial** – Mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam pengelolaan SDM dan organisasi untuk menciptakan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, R. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Tren dan tantangan di era digital. *Jurnal Bedelau*, 3(1), 15-25.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2265-2276.
- Brown, A., et al. (2019). Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia: Analisis tantangan dan peluang. *Journal of Business and Management*, 10(4), 50-65.
- Dorce, D., Rukmana, F. I., Delimasari, D., & Madiistriyatno, H. (2023). Penerapan etika manajemen dan tanggung jawab sosial pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen*, 18(1).
- Fauzi, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Tren dan tantangan di era digital. *Jurnal Bedelau*, 3(1), 15-25.
- Handayani, S. (2020). Penerapan etika manajemen dan tanggung jawab sosial pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen*, 18(1).
- Hidayat, T. (2022). Etika dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Etika*, 7(1), 15-25.
- Kabul, A. (2024). Penerapan strategi HRM digital dalam meningkatkan daya saing organisasi. *Jurnal Manajemen Digital*, 2(2), 30-40.

- Kurniawan, D. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Tren dan tantangan di era digital. *Jurnal Bedelau*, 3(1), 15-25.
- Lestari, P. (2022). Etika dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Etika*, 7(1), 15-25.
- Mulyani, D. (2023). Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia: Analisis tantangan dan peluang. *Journal of Business and Management*, 10(4), 50-65.
- Nugroho, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Tren dan tantangan di era digital. *Jurnal Bedelau*, 3(1), 15-25.
- Prasetyo, B. (2019). Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya. *Jurnal Teknologi Informasi*, 5(2), 45-52.
- Rahayu, S. (2023). Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia: Analisis tantangan dan peluang. *Journal of Business and Management*, 10(4), 50-65.
- Rahmawati, L. (2021). Etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan. *Jurnal Legalitas*, 15(1), 20-30.
- Santoso, L. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Tren dan tantangan di era digital. *Jurnal Bedelau*, 3(1), 15-25.
- Saputra, E. (2019). Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya. *Jurnal Teknologi Informasi*, 5(2), 45-52.

Setiawan, B. (2019). Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya. *Jurnal Teknologi Informasi*, 5(2), 45-52.

Siregar, T. (2023). Etika dan tanggung jawab sosial dalam manajemen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(3), 100-110.

Suharto, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Tren dan tantangan di era digital. *Jurnal Bedelau*, 3(1), 15-25.

Sutrisno, B. (2020). Penerapan transformasi digital pada manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Modern*, 8(2), 45-55.

Wijaya, H. (2023). Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia: Analisis tantangan dan peluang. *Journal of Business and Management*, 10(4), 50-65.

Wulandari, R. (2020). Penerapan etika manajemen dan tanggung jawab sosial pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen*, 18(1).

Yulianto, B. (2022). Etika dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Etika*, 7(1), 15-25.

Yusuf, M. (2022). Strategi pengembangan karir dalam era digital: Dampak teknologi pada manajemen SDM. *Innovative Journal*, 5(2), 75-85.

PROFIL PENULIS



Amaludin Sikumbang, S.E., M.M. Lahir di Sibolga pada tanggal 18 Desember 1977. Anak ketujuh dari delapan bersaudara. Lulus S1 di Program Studi Manajemen Perusahaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga pada tahun 2012, lulus S2 di Program Magister Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara pada tahun 2021. Sejak tahun 2022 adalah Dosen tetap Program Studi Bisnis Digital Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah. Mengampu mata kuliah Pengantar Teori Ekonomi, Manajemen SDM dan Organisasi dan Kewirausahaan Digital. Beberapa penelitian dan karya ilmiah yang pernah ditulis “(1) Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, (2) Pengaruh Tupoksi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga”.



Riwayani, S.E., M.M. Lahir di Sibuluan I pada tanggal 17 Februari 1990. Anak kelima dari delapan bersaudara. Lulusan S1 di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah pada tahun 2016, lulus S2 di Program Magister Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara pada tahun 2021. Sejak tahun 2022 adalah Dosen tetap Program Studi Kewirausahaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah. Mengampu mata kuliah Manajemen Pemasaran, dan Kewirausahaan. Beberapa penelitian dan karya ilmiah yang pernah ditulis “(1) Pengaruh Disiplin, Karakteristik Pekerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Sibolga, (2) Upaya Meningkatkan penjualan buku pelajaran Sekolah Ditinjau dari Aspek Kinerja Salesman Pada CV Pertama Nauli Sibolga, (3) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga”. Juga pernah bergabung sebagai Tim Ahli BAPPEDA Kabupaten Tapanuli Tengah dalam penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan IKM Kabupaten Tapanuli Tengah” pada Tahun 2024.



Yenni Sofiana Tambunan, S.Pd., M.Si. Lahir di Binanga Tolang, Labuhan Batu pada tanggal 12 Agustus 1984. Anak keenam dari enam bersaudara. Lulus S1 di Program Studi Pendidikan Tataniaga Universitas Negeri Medan pada tahun 2008, lulus S2 di Program Magister Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Medan pada tahun 2011. Tahun 2011- 2012 adalah Dosen tetap Universitas Bina Karya. Tahun 2012 - 2016 Dosen tetap dan sebagai Kaprodi Manajemen di Universitas Dian Nusantara Medan. Sebagai dosen pengajar di Politeknik Ghanesa Medan, Politeknik LP3I Medan, STIE STIM Sukma Medan, STIE IBMI Medan dan tahun 2016 sampai dengan sekarang sebagai dosen tetap dan Kaprodi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga. Juga pernah sebagai Masterplan di PT. Bonafindo Consultant pada Tahun 2012 - 2016 dan bergabung sebagai Reviewer hasil penelitian Tim Ahli BAPPEDA pada tahun 2019.

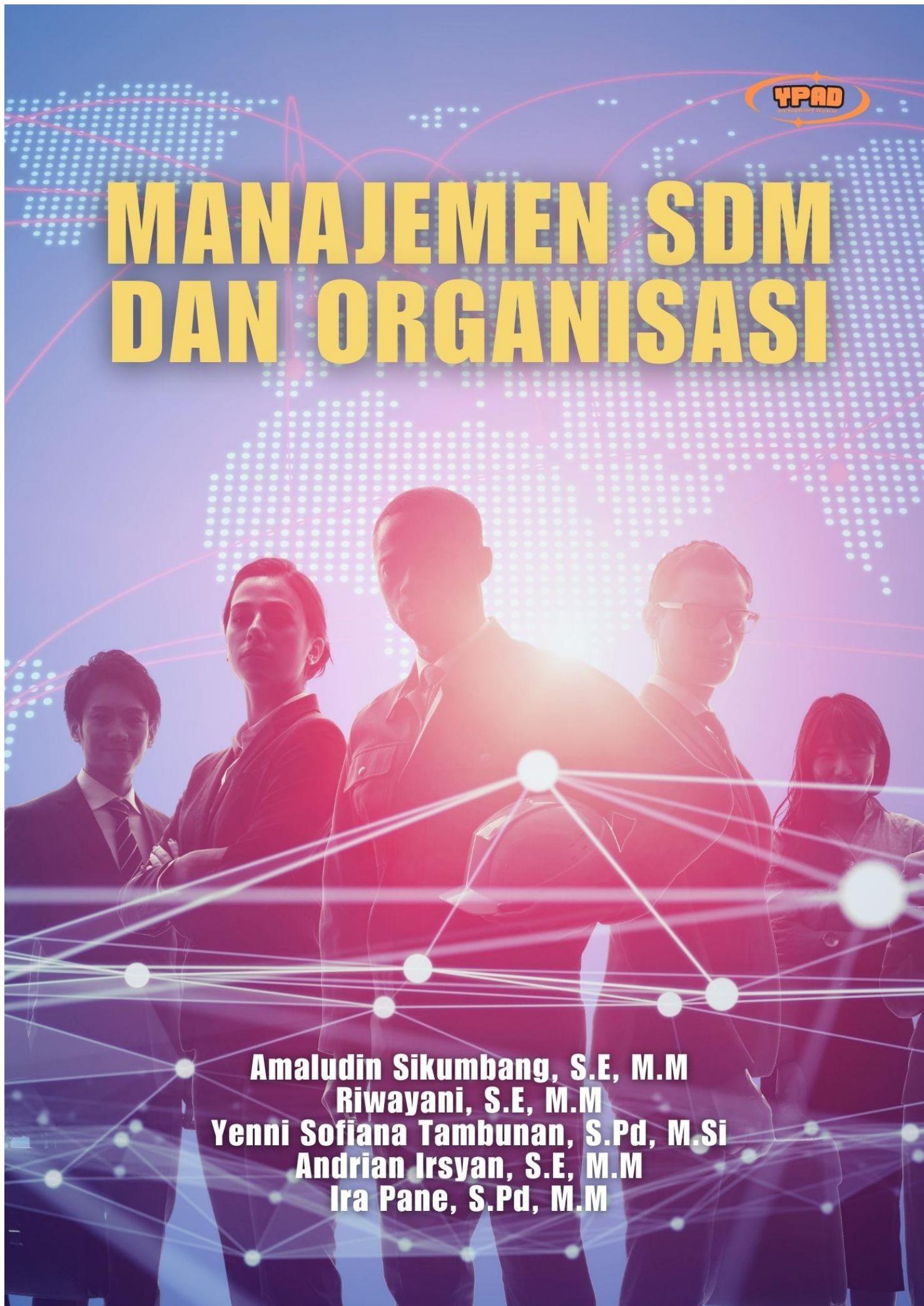


Andrian Irsyan, SE, MM Lahir di Sibolga pada tanggal 09 Agustus 1990. Anak Kedua dari Tujuh bersaudara. Lulus S1 di Program Studi Manajemen Perusahaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah pada tahun 2016, lulus S2 di Program Magister Manajemen Universitas Terbuka pada tahun 2021. Sejak tahun 2022 adalah Dosen tetap Program Studi Kewirausahaan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah. Mengampu mata kuliah Sociopreneurship, Manajemen Operasional Bisnis, dan Pemasaran Stratejik. Beberapa penelitian dan karya ilmiah yang pernah ditulis “(1) Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (2) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (3) Penggunaan Media Sosial Sebagai Peluang Bisnis Bagi Masyarakat Kelurahan Sipange, Kecamatan Tukka, Kabupaten Tapanuli Tengah.



Ira Pane, S.Pd., M.M. Lahir di Sibolga pada tanggal 13 Januari 1992. Anak bungsu dari empat bersaudara. Lulus S1 di Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Universitas Negeri Medan pada tahun 2014, lulus S2 di Program Magister Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara pada tahun 2021. Sejak tahun 2023 adalah dosen tetap Program Studi Kewirausahaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. Beberapa penelitian dan karya ilmiah yang pernah ditulis “(1) [Improving The Students' Speaking Achievement in Narrative Text Through Snowball Throwing Model](#), (2) Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Al-Hidayah Medan, (3) [Pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja personil polres toba.](#)”

MANAJEMEN SDM DAN ORGANISASI



Amaludin Sikumbang, S.E, M.M
Riwayani, S.E, M.M
Yenni Sofiana Tambunan, S.Pd, M.Si
Andrian Irsyan, S.E, M.M
Ira Pane, S.Pd, M.M