



Manajemen
**SUMBER DAYA
MANUSIA**

PENULIS :

Ruly Priantilianingtiasari, Hendra Sahputra,
Dina Purnama Sari, Susan Rachmawati, Zulfikar,
Tri Suhartati, Hartanti Dewi, Dicky Armanda, Abdul Jalil

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

Lingkup Hak Cipta Pasal 1

Hak cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan pidana Pasal 113

- (1) Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin pencipta atau pemegang hak cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin pencipta atau pemegang hak cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

Ruly Priantilianingtiasari, Hendra Sahputra,
Dina Purnama Sari, Susan Rachmawati, Zulfikar,
Tri Suhartati, Hartanti Dewi, Dicky Armanda, Abdul Jalil



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:

Ruly Priantilianingtiasari, Hendra Sahputra,
Dina Purnama Sari, Susan Rachmawati, Zulfikar,
Tri Suhartati, Hartanti Dewi, Dicky Armanda, Abdul Jalil

ISBN:

978-623-09-1927-5

Desain Cover:

Az-Zahra Kreatif Team

Cetakan Pertama:

Pebruari 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang.
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh buku ini
tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit.

PENERBIT:

AZ-ZAHRA MEDIA SOCIETY

Anggota IKAPI No. 075/SUT/2023

Jl. HM. Harun No. 8, Percut, Deli Serdang – Sumatera Utara 20371

Email: zahramedia.society@gmail.com

<http://azzahramedia.com>

Kata Pengantar

Hamdan wa syukran Lillah, sholatan wa salaman 'ala Rasulillah.

Segala puji bagi Allah Swt. yang telah memberikan berbagai nikmatnya kepada kita semua, terutama kepada tim inisiator, para penulis, serta berbagai pihak yang memberikan dukungan baik moril maupun materiil, sehingga buku ini dapat terselesaikan dan diterbitkan. Shalawat dan salam kepada Baginda Rasulullah Saw. semoga kita semua mendapatkan syafaatnya, *amiin ya Rabbal 'alamin.*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. MSDM sudah ada sejak manusia hidup berorganisasi dan seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Organisasi sendiri memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk diubah menjadi *output*, baik berupa produk barang maupun jasa jasa.

Sumber daya terdiri dari modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Saat ini kita mungkin lebih sering mendengar istilah keren dari Manajemen SDM. Banyak perusahaan maupun organisasi yang memberikan nama MSDM dengan istilah *Human Resource Management* (HRM) yang diperuntukkan bagi Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia yang mereka miliki.

Buku MSDM yang berada bersama Anda saat ini merupakan buku mendasar tentang “cara” dalam mengelola sumber daya manusia. Buku ini ditulis para akademisi dari beberapa perguruan tinggi yang fokus dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan membacanya, diharapkan Anda dapat memahami setiap potensi yang dimiliki manusia, mengorganisasikannya, mengelola, memimpin maupun mengontrolnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selamat membaca....

Deli Serdang, 25 Januari 2023 M
3 Rajab 1444 H

H. Angga Syahputra, S.E.I., M.E.I., CBPA
Direktur Penerbit Az-Zahra Media Society

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
MSDM DAN TANTANGAN DI ERA GLOBALISASI.....	1
<i>Ruly Priantilianingtiasari, S.E., S.Pd., M.Sy.</i> <i>(FEBI – UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung)</i>	
ETIKA BISNIS DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN.....	15
<i>Hendra Sahputra, S.E., M.S.A.</i> <i>(Direktorat Jenderal Pajak)</i>	
PERENCANAAN MANAJEMEN	29
<i>Dina Purnama Sari, S.S., M.Pd.</i> <i>(Fakultas Komunikasi dan Bahasa - UBSI)</i>	
PERENCANAAN MANAJEMEN II	42
<i>Susan Rachmawati, SE., MMSI.</i> <i>(FEB - Universitas Bina Sarana Informatika)</i>	
SELEKSI, ORIENTASI DAN PENEMPATAN	53
<i>Zulfikar, S. Sos., M.S.M. (FEBI - IAIN Lhokseumawe)</i>	
MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	65
<i>Dr. Tri Suhartati, M.Pd.</i> <i>(Universitas Internasional Batam)</i>	
MANAJEMEN DAN PENILAIAN KINERJA.....	77
<i>Hartanti Dewi, S.ST., M.M. (FEBI - IAIN Lhokseumawe)</i>	

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GLOBAL ... 90

Dicky Armanda, S.IAN., M.A.P.

(FEBI - IAIN Lhokseumawe)

MEMBUMIKAN BUDAYA KERJA DI BUMI ANOA

MELALUI PENGEJAWANTAHAN TAGLINE

“BERSAMA- BERSATU-BERSAUDARA”

KEMENTERIAN AGAMA SULAWESI TENGGARA.... 101

Abdul Jalil, S.H.I., MA., M.E.I.

(FEB – Universitas Halu Oleo Kendari)

MSDM DAN TANTANGAN DI ERA GLOBALISASI

Ruly Priantilianingtiasari, S.E., S.Pd., M.Sy.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Email: rulypriantilia@uinsatu.ac.id

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM berperan sebagai perencana, pemikir dan penggerak untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini yang membuat manusia sampai saat ini belum tergantikan sebagai sumber daya yang dibutuhkan dalam setiap lini kehidupan, baik dalam sektor ekonomi, politik, hukum maupun kebudayaan. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan terkait sistem dan manajemen yang baik untuk dapat menghasilkan SDM yang kompeten agar selalu dapat mengikuti perkembangan yang ada khususnya pada skala yang lebih luas.

Perkembangan suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari kualitas SDM yang dimiliki. Kualitas SDM ini juga harus disertai dengan pengelolaan sebagai bagian dari manajemen sumberdaya manusia yang dapat mengarahkan SDM dapat bekerja seiring dengan tujuan organisasi. Saat ini peran MSDM telah mengalami perubahan sejalan dengan perkembangan yang ada, pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama di bidang komunikasi dan transportasi tidak lagi menjadi penghalang antar bangsa untuk saling berkomunikasi dan menjalin kerjasama. Persaingan menjadi semakin terbuka serta lingkungan bisnis semakin kompleks. Oleh karena itu peran SDM yang lebih besar dari sebelumnya sangat dibutuhkan.

Pada awalnya SDM hanya dipandang sebagai bagian dari biaya dan sumber daya, namun pada perkembangannya SDM merupakan bagian dari modal dan asset yang membuat SDM sebagai bagian dari investasi dan menjadi bagian penting dari keberlangsung organisasi. Dahulu banyak tenaga kerja yang dieksploitasi namun sekarang organisasi sudah lebih terbuka dan memahami seberapa penting tenaga kerja harus dikelola karena tenaga kerja merupakan bagian dari mitra kerja organisasi. Oleh karena itu terdapat istilah selain H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C (*Human Capital*).

Semakin besar peran MSDM merupakan akibat yang tidak dapat dihindarkan dari berbagai perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi. Organisasi disini dapat berupa organisasi yang berfokus pada laba seperti perusahaan maupun organisasi nirlaba. Kondisi persaingan yang semakin kompetitif, dinamis dan berhadapan dengan ketidak pastian menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi melalui pengelolaan perusahaan, khususnya yang terkait dengan isu persaingan global.

Era globalisasi di abad 21 membutuhkan kesiapan bagi setiap pihak yang berkontribusi di dalamnya. Perusahaan perlu mempersiapkan secara khusus SDM yang dimiliki agar mampu menghasilkan keluaran yang dapat bersaing di tingkat internasional. Karena perdagangan bebas tidak hanya terbatas pada skala ASEAN namun antar negara-negara di dunia. Tantangan ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat dan tepat terhadap segala perubahan yang dapat terjadi. Persaingan antar perusahaan serta menjamurnya *startup* yang berkembang, memberikan tantangan baru sekaligus menjadi kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami serta mulai membuat

konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Tidak dapat dipungkiri persaingan bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Sehingga muncul konsep internasional yaitu melalui *the right people in the right place at the right time* (Ruben, 2021). Filosofi ini menggambarkan bahwa organisasi harus mampu menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya di waktu yang tepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM dan produktifitas perusahaan.

B. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atau yang sering disebut dengan SDM adalah manusia yang dipekerjakan dalam suatu organisasi baik yang berorientasi pada laba maupun non laba sebagai sumber daya perencana, pemikir dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan tidak hanya sebagai sumber daya yang menimbulkan biaya dalam kegiatan operasional perusahaan namun saat ini keberadaan SDM memiliki posisi yang penting sebagai modal dan asset bagi perusahaan. Oleh karena itu ada dua istilah dalam menggambarkan peran SDM yaitu sebagai *human resources* dan *human capital*.

Human Resources (HR) sebagai salah satu bagian penting dalam struktur organisasi perusahaan yang bertugas untuk mengelola sumber daya manusia. Beberapa tugas HR yaitu melakukan proses rekrutmen dengan memilih SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan, pengelolaan kelengkapan administrasi karyawan salah satunya dengan membuat *database* karyawan, pelatihan kerja dalam meningkatkan *skill* dan performa karyawan, mengelola berbagai kebijakan terkait

kesejahteraan karyawan seperti asuransi serta melakukan mediasi jika terjadi konflik dalam perusahaan tersebut.

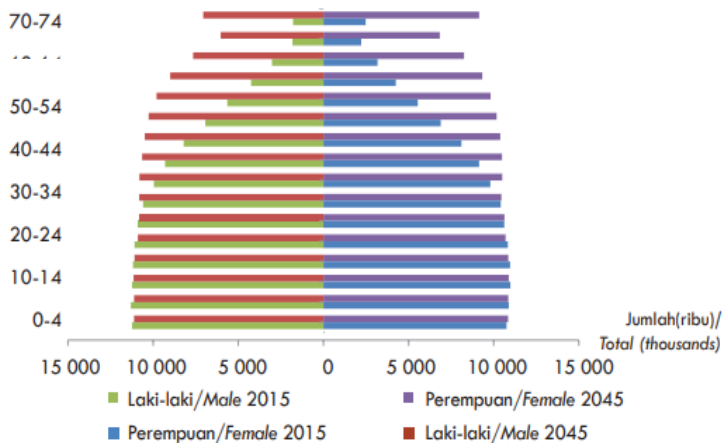
Human capital (HC) adalah modal manusia yang akan terlibat secara langsung dan berguna dalam proses produksi (Prasetyo, 2017). Melalui HC, perusahaan akan meningkatkan produktifitas pekerja dalam tugas, organisasi serta berbagai situasi dalam proses produksi. *Human capital* juga mencerminkan kemampuan SDM dalam menghadapi permasalahan dan hambatan, mencari solusi terhadap permasalahan yang ada sehingga dapat menunjang kualitas produksi perusahaan. Sehingga HC ini menjadi nilai tambah bagi SDM khususnya dan perusahaan dalam cakupan yang lebih luas untuk menjalankan operasionalnya dengan motivasi, kompetensi serta kerja sama tim yang akan berdampak besar bagi organisasi jika kemampuan ini dikelola dengan baik dan berkesinambungan.

Berdasarkan kedua fungsi di atas dapat digaris bawahi bahwa SDM selain sebagai pengelolaan juga berperan sebagai penggerak dalam perusahaan, tanpa ada pengelolaan yang baik akan mustahil bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang dalam menjalankan organisasinya sehingga dengan dua komponen *human resources* dan *human capital* diharapkan dapat tercapainya kolaborasi yang berdampak besar pada arah pencapaian tujuan serta visi misi perusahaan.

Berdasarkan data BPS jumlah penduduk Indonesia pertengahan tahun 2022 sebesar 275.773 ribu jiwa. Komposisi terbesar ada pada penduduk usia kerja (15 – lebih dari 64 tahun) yaitu hampir 70%. Tabel yang dikeluarkan BPS untuk Statistik Indonesia 2010 dan 2035 menunjukkan angka usia kerja yang dimiliki mempunyai komposisi yang lebih banyak. Sehingga SDM memang dapat menjadi faktor yang

cukup berpengaruh dalam kemajuan bangsa (Berliana, 2014).

Gambar 1.
Proyeksi Penduduk Indonesia



Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2018)

Besarnya jumlah usia kerja ini harus diimbangi dengan SDM yang berkualitas. Prof. Dr. Emil Salim selaku ekonom Indonesia menyatakan bahwa bonus penduduk berusia kerja haruslah dapat dimanfaatkan produktivitasnya. Tetapi perlu ditegaskan bahwa kuncinya dengan menggunakan *brain power* bukan *muscle power*. Pendidikan dan keterampilan memegang peranan penting untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, namun adanya beberapa faktor yang dapat di kategorikan menjadi strategi di dalam meningkatkan kualitas SDM diantaranya adalah:

1. Faktor Internal, yaitu apa yang dimiliki oleh tenaga kerja, yang termasuk dalam faktor ini adalah pendidikan, keterampilan, keahlian serta nilai tambah. *Skill* maupun *expertise* dapat diperoleh melalui pendidikan

baik formal maupun informal. Tenaga kerja juga diharuskan untuk kompeten di bidang pekerjaannya. kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

2. Faktor External, yaitu apa yang ada di luar tenaga kerja yang dapat menjadi stimulus kinerja tenaga kerja, dalam hal ini akan memiliki peranan yang sangat penting yaitu pemerintah dan pengusaha. Penting bagi pemerintah memberikan stimulus sehingga masyarakat memiliki motivasi yang besar melanjutkan sekolah dan memperoleh kemudahan dalam akses lapangan pekerjaan. Pengusaha juga bekerja sama dengan pemerintah untuk dapat memberikan kepastian karir bagi mereka yang mengikuti pelatihan dan yang berprestasi di dunia kerja.

Untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam proses transformasi dilakukan aktifitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer SDM yang baru antara lain: sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan, dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya (Warsono, 2017).

C. Tantangan SDM di Era Global

Perkembangan teknologi yang semakin canggih dan kemudahan akses dalam berkomunikasi mendukung terwujudnya era globalisasi. Hal ini jika dilihat dari sudut pandang peluang pengembangan SDM akan sangat menguntungkan bagi pengguna untuk mendukung aktivitas

sehari-hari. Tentunya perubahan yang terjadi harus disertai dengan peningkatan kemampuan dalam pemanfaatan media menjadi alat yang mampu memberikan kemudahan akses dan nilai lebih SDM dalam menjalankan aktivitasnya di berbagai sektor. TI merupakan kunci pokok bagi tenaga kerja untuk berkiprah di era global, disamping harus menguasai teknologi informasi dan wawasan global (Hartono, 2002).

Era globalisasi dalam bidang ekonomi ditandai dengan kebebasan dalam melakukan investasi dan terjadinya perdagangan bebas, dimana pemerintah tidak melakukan diskriminasi terhadap impor maupun ekspor. Tantangan yang dihadapi oleh SDM adalah bagaimana SDM dapat memanfaatkan momen ini dengan peningkatan kemampuan dalam pemanfaatan komunikasi dan teknologi untuk menciptakan peluang dan bijaksana dalam mengkonsumsi barang-barang impor.

Resiko yang mungkin dapat terjadi dampak dari perdagangan bebas ini adalah kesiapan perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM dalam berkompetisi dengan tenaga kerja asing yang masuk ke dalam negeri. Oleh karena itu perlu ada kesiapan terutama SDM yang terlatih dan berkualitas sehingga dapat meminimalkan kesenjangan serta meningkatkan daya saing antara tenaga kerja dalam negeri dengan tenaga kerja asing salah satunya melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM).

D. MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua pegawai, manajer, dan/atau semua lembaga, organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasmin, 2021). Manajemen didefinisikan sebagai suatu aktifitas pengelolaan

dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim dan kepemimpinan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia melalui pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai tujuan pribadi, organisasi maupun masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya bukan istilah asing yang keberadaannya ada secara mendadak. Namun pengelolaan terkait SDM ini semakin berkembang sebagai respon terhadap perubahan kondisi yang terjadi. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai bagian dari input yang akan dirubah menjadi output berupa produk barang maupun jasa. Salah satu sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia.

Sebagai alat manajerial upaya dalam memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya strategi perencanaan, pengelolaan dan teknik pengendalian yang disebut juga Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu kebiasaan dalam organisasi. Strategi sumber daya manusia adalah pemanfaatan secara sengaja sumberdaya manusia pada sebuah perusahaan untuk memperoleh keuntungan kompetitif di dalam pasar. Menurut (Ulrich, 1997) terdapat empat peran baru yang harus dimainkan MSDM untuk dapat membentuk perusahaan yang mempunyai keunggulan bersaing. Peran dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:

Gambar 2. Peran SDM dalam Meningkatkan Keunggulan Organisasi



Sumber: (Ulrich, 1997)

Sebagai suatu proses MSDM merupakan ‘*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*’ (Cushway, 1996). Pernyataan ini dapat di pahami bahwa MSDM adalah bagian dari proses yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Terdapat lima fungsi utama MSDM diantaranya adalah:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM. Perusahaan sebagai organisasi yang membutuhkan tenaga kerja, perlu memperkirakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan analisis jabatan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan.
2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi. *Staffing* terdiri dari rekrutmen dan seleksi.
3. Penilaian karyawan. Tahap ini merupakan bagian dari evaluasi terhadap kinerja karyawan serta pemberian *reward* dan *punishment*.
4. Perbaikan kualitas kerja dan lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja.

E. Globalisasi Manajemen SDM

Globalisasi bagaikan dua sisi yang menghadapkan SDM pada peluang dan ancaman. Disatu sisi terjadinya globalisasi memberikan kemudahan akses dalam berbagai bidang yang tentunya akan memudahkan manusia untuk berkomunikasi dan mengakses teknologi sehingga aktivitas yang dilakukan akan lebih mudah dan cepat. Namun disisi lain kemudahan ini juga akan menjadi ajang persaingan karena kemajuan teknologi akan diakses oleh semua pihak, yang mampu menggunakan secara tepat dan selalu meningkatkan kemampuan serta kapasitasnya akan memiliki daya saing dikancah global, hal ini akan beresiko bagi beberapa pihak yang tidak mampu mengakses secara cepat segala perubahan yang ada.

Globalisasi merupakan keadaan yang memberikan dampak luar biasa pada perkembangan perusahaan. Terbukanya banyak peluang para manajer untuk memberikan alternatif solusi terhadap keadaan-keadaan yang dapat berubah dengan cepat. Peningkatan daya saing dan produktifitas *personil* dalam era kompetisi yang semakin ketat telah menjadi kunci sukses keberhasilan perusahaan. Globalisasi manajemen merupakan proses kesetaraan dan penyiapan tenaga kerja yang mampu bersaing dalam jangkauan yang lebih luas (global) serta dapat dijadikan standar kualitas sumber daya manusia.

Menurut (Rr Vemmi Kusuma Dewi, 2021), Manajemen SDM global dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Hukum

Hukum UU, PERDA, hak tiap negara.

2. Politik

Politik sangat riskan dalam perubahannya tergantung dengan kepemimpinan di suatu negara.

3. Ekonomi

Perubahan kondisi perekonomian dapat mempengaruhi trend di masyarakat.

4. Budaya

5. Budaya kultural Indonesia sangat kental sehingga dalam perubahannya harus mengacu pada adat istiadat maupun norma yang berlaku pada masyarakat tersebut.

Agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara global, maka fungsi SDM harus terintegrasi dengan proses manajemen strategis perusahaan (MSDM), oleh karena itu seorang manajer sumber daya manusia harus memiliki perencanaan strategis, baik itu berupa manusia yang terkait dengan masalah bisnis maupun kemampuannya dalam menjabarkan alternatif strategis tertentu. MSDM juga dituntut memiliki pengetahuan tentang tujuan strategi perusahaan, memahami tipe keterampilan, pola perilaku serta sikap yang dibutuhkan untuk mendukung rencana strategis. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan dapat mengembangkan program untuk memastikan bahwa para karyawan atau pekerja yang ada benar-benar memiliki keterampilan, perilaku dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Mengacu pada karakteristik bisnis di era globalisasi, serta ditinjau dari permasalahan dalam ruang lingkup SDM yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, maka perlu dirumuskan strategi manajemen SDM yang tepat

dengan mempertimbangkan aktivitas-aktivitas manajemen antara lain sebagai berikut (D.Konstadakopulus, 2002) :

1. Prediksi kebutuhan SDM perlu dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif melalui penelitian SDM.
2. Rekrutmen dan seleksi berdasar pada faktor kemampuan, kepribadian yang positif, motivasi tinggi, nilai-nilai yang menunjang misi, visi serta strategi masa depan, misalnya kreativitas, kemampuan berubah cepat, potensi berkembang, serta berkemampuan dan kemauan belajar terus-menerus.
3. Orientasi atau *induction* perlu dilakukan dengan mendasarkan pada budaya perusahaan.
4. Pelatihan serta pengembangan mengacu pada kompetensi, motivasi dan nilai-nilai yang diharapkan serta dapat diukur.
5. Pemeliharaan perlu dilakukan dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan. Kompensasi yang berdasarkan pada suatu pertimbangan yang efektif dan adil. Insentif atau tunjangan harus dipertimbangan dengan seksama dan berdasarkan prestasi.
6. Penilaian prestasi perlu benar-benar menilai prestasi karyawan secara tepat dan berorientasi pada pengembangan karyawan.
7. Penanaman nilai yang menekankan pada paradigma *learning organization*, dan budaya organisasi yang berorientasi pada profesionalisme.
8. Memperhatikan faktor-faktor eksternal, strategi perusahaan berorientasi global, lingkungan bisnis dan lain-lain.
9. Jalur karier karyawan perlu direncanakan dengan seksama dan dikomunikasikan secara transparan
10. Struktur organisasi sebaiknya cenderung fleksibel, mendorong komunikasi lateral dan *empowerment*.

Perumusan beberapa strategi di atas akan memberikan pedoman dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik, K. P. (2018). *Proyeksi Penduduk Indonesia 2015-2045*. 2018.
- Berliana, R. (2014, Agustus). Faktor Internal dan Eksternal dalam Mencetak SDM yang berkualitas . *Business Lounge Journal* .
- Cushway, B. (1996). *Human Resources Management : The Fast Track MBA*. Jakarta : ElexMedia Komputindo.
- D.Konstadakopulus. (2002). The challenge of Technological Development for Asean. *Asean Economic Bulletin* Vol.19 no 1, p100-110.
- Hartono. (2002). *Peran Geografi dalam Pengelolaan SDA di Era Otonomi Daerah* . Yogyakarta : Fakultas Geografi UGM .
- Hasmin, J. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok Sumatra : Mitra Cendekia Media .
- Prasetyo, S. (2017, November). Strategi Human Capital : Sebuah paradigma baru bagi para eksekutif . *Majalah Manajemen dan Bisnis Ganesha* , p. 97.
- Rr Vemmi Kusuma Dewi, H. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Sumatra Barat : ICM Publisher .
- Ruben. (2021, Agustus 28). The Right Man on The Right Place at The Right Time. *Bahasa Bisnis* .
- Ulrich, D. (1997). *Human Resources Champion : The Next Agenda For Adding*. Boston,Massachustts: Harvard Business School Press.

Warsono. (2017). Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia . *Majalah Manajemen Bisnis Ghanesha* , 67.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Raja Grafindo Persada .

Manajemen

SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. MSDM sudah ada sejak manusia hidup berorganisasi dan seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Organisasi sendiri memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk diubah menjadi *output*, baik berupa produk barang maupun jasa jasa.

Sumber daya terdiri dari modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Saat ini kita mungkin lebih sering mendengar istilah keren dari Manajemen SDM. Banyak perusahaan maupun organisasi yang memberikan nama MSDM dengan istilah *Human Resource Management* (HRM) yang diperuntukkan bagi Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia yang mereka miliki.

Buku MSDM yang berada bersama Anda saat ini merupakan buku mendasar tentang “cara” dalam mengelola sumber daya manusia. Buku ini ditulis para akademisi dari beberapa perguruan tinggi yang fokus dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan membacanya, diharapkan Anda dapat memahami setiap potensi yang dimiliki manusia, mengorganisasikannya, mengelola, memimpin maupun mengontrolnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.



AZ-ZAHRA MEDIA SOCIETY

⊕ <http://azzahramedia.com>

✉ zahramedia.society@gmail.com

📍 Jl. HM. Harun No. 8, Percut, Sumatera Utara

ISBN 978-623-09-1927-5

