

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M
Dr. H. Muhammad Syafri, M.M
Ade Irma Sagala, S.S.T.Pel., M.M
Tina Muhandika Handayani, S.E., M.M
Dr. Andre Fitriano, S.T., M.M

MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA

UU No 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat ciptaan dan/atau produk hak terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. penggunaan ciptaan dan/atau produk hak terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. penggunaan ciptaan dan/atau produk hak terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan fonogram yang telah dilakukan pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu ciptaan dan/atau produk hak terkait dapat digunakan tanpa izin pelaku pertunjukan, produser fonogram, atau lembaga penyiaran.

Sanksi Pelanggaran 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 Rp100.000.000 (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 Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M

Dr. H. Muhammad Syafri, M.M

Ade Irma Sagala, S.S.T.Pel., M.M

Tina Muhardika Handayani, S.E., M.M

Dr. Andre Fitriano, S.T., M.M



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M
Dr. H. Muhammad Syafri, M.M
Ade Irma Sagala, S.S.T.Pel., M.M
Tina Muhandika Handayani, S.E., M.M
Dr. Andre Fitriano, S.T., M.M

Editor :

Dichi Akbar Wahyudi, S.Pd., M.Pd

Desainer:

Dichi Akbar Wahyudi, S.Pd., M.Pd

Sumber :

<https://yayasan-sfa-alfatih-sumut.com/e-books/product/manajemen-sumber-daya-manusia/>

Penata Letak:

Dichi Akbar Wahyudi, S.Pd., M.Pd

Proofreader :

Tim Yayasan SFA Al Fatih Sumut

Ukuran :

v, 357 hlm., 15,5x23 cm

ISBN :

978-634-04-8008-5

Cetakan Pertama :

2025

Hak Cipta 2025, pada (Dr. Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M., dkk)

Hak cipta dilindungi undang-undang

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

Anggota IKAPI No. 101/Anggota Luar Biasa/SUT/2025
PENERBIT YAYASAN SULTAN FAWWAZ ARKHAN AL FATIH
SUMATERA UTARA

Jalan Meranti 1, Desa Simalingkar A, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang
Sumatera Utara – Indonesia 20353

HP/WA: 0853-5855-3586

Website: <https://yayasan-sfa-alfatih-sumut.com/e-books/>

E-mail: info@yayasan-sfa-alfatih-sumut.com

Perpustakaan Nasional RI : Katalog Dalam Terbitan (KDT)

JUDUL DAN	Manajemen sumber daya manusia / penulis, Dr. Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M, Dr.
PENANGGUNG	H. Muhammad Syafri, M.M, Ade Irma Sagala, S.S.T.Pel., M.M, Tina Muhardika
JAWAB	Handayani, S.E., M.M, Dr. Andre Fitriano, S.T., M.M
EDISI	Cetakan pertama
PUBLIKASI	Deli Serdang : Yayasan Sultan Fawwaz Arkhan Al Fatih Sumatera Utara, 2025
DESKRIPSI FISIK	v, 360 halaman ; 23 cm
IDENTIFIKASI	ISBN 978-634-04-8008-5
SUBJEK	Sumber daya manusia Manajemen - Sistem
KLASIFIKASI	647.068 3 [23]
PERPUSNAS ID	https://isbn.perpusnas.go.id/bo-penerbit/penerbit/isbn/data/view-kdt/1342297

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
PRAKATA	v
BAB I HAKIKAT DAN PERAN STRATEGIS MSDM	1
A. Pengertian dan Ruang Lingkup MSDM	1
B. Perkembangan Konsep MSDM	9
C. Tujuan dan Fungsi MSDM	17
D. Peran Strategis MSDM dalam Organisasi	24
E. Tantangan MSDM Abad 21	31
BAB II MSDM DAN STRATEGI ORGANISASI.....	38
A. MSDM dan Strategi Organisasi	38
B. Perencanaan Strategis SDM	44
C. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal SDM..	51
D. Etika dan Tanggung Jawab Sosial MSDM.....	57
BAB III PERENCANAAN DAN ANALISIS JABATAN	63
A. Konsep Perencanaan SDM	63
B. Analisis Jabatan	69
C. Deskripsi Jabatan	74
D. Spesifikasi Jabatan.....	78
E. Peramalan Kebutuhan dan Ketersediaan SDM.....	85
BAB IV REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM.....	92
A. Konsep Rekrutmen.....	92
B. Sumber dan Metode Rekrutmen.....	98

C.	Proses Seleksi Karyawan.....	104
D.	Teknik dan Alat Seleksi	110
E.	Isu Etis dalam Rekrutmen.....	117
BAB V	PENEMPATAN, ORIENTASI, DAN	
	PENGEMBANGAN SDM	123
A.	Orientasi dan Induksi Karyawan	123
B.	Penempatan dan Promosi.....	129
C.	Mutasi dan Demosi.....	136
D.	Pengembangan Kompetensi SDM	142
BAB VI	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	
	KARYAWAN	149
A.	Konsep dan Tujuan Pelatihan	149
B.	Analisis Kebutuhan Pelatihan	155
C.	Metode Pelatihan	161
D.	Evaluasi Program Pelatihan.....	168
E.	Pelatihan Berbasis Digital.....	173
BAB VII	PENILAIAN DAN MANAJEMEN KINERJA.....	180
A.	Konsep Kinerja dan Produktivitas.....	180
B.	Sistem Penilaian Kinerja.....	186
C.	Metode Penilaian Kinerja	192
D.	Umpan Balik dan Tindak Lanjut	198
E.	Permasalahan Penilaian Kinerja.....	203
BAB VIII	KOMPENSASI DAN KESEJAHTERAAN	
	KARYAWAN	209
A.	Konsep Kompensasi.....	209
B.	Sistem Upah dan Gaji.....	214
C.	Insentif dan Tunjangan	218

D. Keadilan Internal dan Eksternal	222
E. Kepuasan dan Loyalitas Karyawan	226
BAB IX MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA .	232
A. Konsep Motivasi Kerja.....	232
B. Teori-teori Motivasi.....	236
C. Kepuasan Kerja	243
D. Disiplin dan Etos Kerja	248
E. Peningkatan Kinerja Karyawan.....	252
BAB X HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN HUKUM	
KETENAGAKERJAAN.....	258
A. Konsep Hubungan Industrial	258
B. Peraturan Perundang-undangan	
Ketenagakerjaan	262
C. Serikat Pekerja	267
D. Konflik dan Penyelesaian Perselisihan	
Hubungan Industrial	272
E. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	277
BAB XI BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA.....	283
A. Konsep Budaya Organisasi	283
B. Nilai, Norma, dan Etika Kerja	287
C. Budaya Kerja dan Kinerja	291
D. Pengembangan Budaya Organisasi	295
BAB XII MANAJEMEN KARIER DAN TALENTA	300
A. Konsep Manajemen Karier	300
B. Perencanaan dan Jalur Karier	304
C. Manajemen Talenta.....	310
D. Retensi Karyawan	315

E. Work-Life Balance	321
BAB XIII MSDM DIGITAL DAN GLOBAL	327
A. E-HRM.....	327
B. HR Analytics	332
C. MSDM Multikultural	336
D. Globalisasi dan SDM.....	341
E. Masa Depan MSDM.....	345
DAFTAR PUSTAKA	351

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* ini dapat disusun dan diselesaikan. Buku ini disusun sebagai upaya untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengelolaan sumber daya manusia sebagai unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta tuntutan peningkatan kinerja dan profesionalisme. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Buku ini membahas konsep dasar, fungsi, serta praktik manajemen sumber daya manusia yang disajikan secara runtut dan mudah dipahami. Materi dalam buku ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, pendidik, dan praktisi dalam memahami serta menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia di berbagai konteks organisasi. Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan untuk penyempurnaan di masa mendatang. Semoga buku ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Medan, Desember 2025

Penulis

BAB I

HAKIKAT DAN PERAN STRATEGIS MSDM

A. Pengertian dan Ruang Lingkup MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang inti dalam ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset strategis organisasi. Keberadaan MSDM tidak hanya dipahami sebagai fungsi administratif yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, tetapi telah berkembang menjadi fungsi strategis yang menentukan daya saing, keberlanjutan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi modern yang ditandai oleh perubahan cepat, persaingan global, dan transformasi digital, MSDM menjadi elemen kunci yang menjembatani tujuan organisasi dengan potensi individu yang dimilikinya.

Secara konseptual, MSDM berangkat dari kesadaran bahwa manusia bukan sekadar faktor produksi seperti modal atau teknologi, melainkan subjek aktif yang memiliki kemampuan berpikir, berperasaan, belajar, dan

BAB II

MSDM DAN STRATEGI ORGANISASI

A. MSDM dan Strategi Organisasi

Manajemen strategik merupakan proses sistematis yang digunakan organisasi untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi guna mencapai tujuan jangka panjang. Dalam kerangka ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak dapat diposisikan sebagai fungsi pendukung semata, melainkan sebagai elemen integral yang menentukan keberhasilan strategi organisasi. Perspektif manajemen strategik menempatkan MSDM sebagai faktor kunci dalam penciptaan nilai dan keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Integrasi MSDM ke dalam manajemen strategik mencerminkan kesadaran bahwa strategi organisasi tidak dapat direalisasikan tanpa dukungan manusia yang kompeten, berkomitmen, dan selaras dengan arah organisasi. Strategi yang dirumuskan secara rasional sekalipun berpotensi gagal apabila tidak diiringi oleh

BAB III

PERENCANAAN DAN ANALISIS JABATAN

A. Konsep Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses intelektual dan strategis yang berfungsi memastikan keselarasan antara tujuan organisasi dan kapasitas manusia yang dimilikinya. Dalam ilmu manajemen, perencanaan SDM tidak dipahami semata sebagai aktivitas teknis untuk menentukan jumlah tenaga kerja, melainkan sebagai proses analitis yang berorientasi pada penciptaan nilai jangka panjang melalui pengelolaan manusia secara sistematis. Keputusan yang diambil dalam perencanaan SDM akan menentukan arah kebijakan MSDM lainnya, sehingga kualitas perencanaan menjadi prasyarat bagi efektivitas pengelolaan organisasi secara keseluruhan.

Secara konseptual, perencanaan SDM merujuk pada proses sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan merumuskan strategi pemenuhannya secara tepat. Definisi ini menekankan

BAB IV

REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM

A. Konsep Rekrutmen

Rekrutmen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam manajemen SDM yang bertujuan menarik sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif untuk mengisi lowongan kerja, tetapi merupakan mekanisme awal yang menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen harus dipahami sebagai proses yang memiliki implikasi jangka panjang terhadap kinerja, budaya, dan daya saing organisasi.

Secara konseptual, rekrutmen didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan potensi sesuai dengan spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan. Dessler menyatakan bahwa rekrutmen bertujuan menghasilkan kumpulan pelamar

BAB V

PENEMPATAN, ORIENTASI, DAN PENGEMBANGAN SDM

A. Orientasi dan Induksi Karyawan

Orientasi dan induksi karyawan merupakan tahap awal yang menentukan dalam siklus manajemen sumber daya manusia setelah proses rekrutmen dan seleksi. Pada fase ini, organisasi tidak hanya memperkenalkan karyawan baru pada pekerjaan dan lingkungan kerja, tetapi juga membentuk fondasi psikologis, sosial, dan profesional yang memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, orientasi dan induksi tidak dapat dipahami sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai proses strategis yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas organisasi.

Secara konseptual, orientasi karyawan mengacu pada proses pengenalan awal yang bertujuan membantu karyawan baru memahami organisasi, nilai-nilai,

BAB VI

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN

A. Konsep dan Tujuan Pelatihan

Pelatihan karyawan merupakan instrumen operasional utama dalam upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Jika pengembangan kompetensi dipahami sebagai kerangka strategis jangka panjang, maka pelatihan berfungsi sebagai mekanisme konkret untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Dengan demikian, pelatihan tidak berdiri sendiri sebagai aktivitas teknis, melainkan menjadi bagian integral dari sistem manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Secara konseptual, pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap

BAB VII

PENILAIAN DAN MANAJEMEN KINERJA

A. Konsep Kinerja dan Produktivitas

Kinerja dan produktivitas merupakan dua konsep kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang sering digunakan untuk menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks MSDM strategik, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja individual, tetapi juga sebagai refleksi dari efektivitas sistem organisasi dalam mengelola manusia sebagai aset strategis. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai kinerja dan produktivitas menjadi dasar penting bagi pengembangan sistem penilaian kinerja yang adil dan berorientasi pada peningkatan berkelanjutan.

Secara konseptual, kinerja merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

BAB VIII

KOMPENSASI DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

A. Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu instrumen utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi mengaitkan kontribusi karyawan dengan imbalan yang diterima. Dalam kerangka MSDM strategis, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai balas jasa finansial, tetapi sebagai mekanisme pengelolaan perilaku dan kinerja yang berimplikasi langsung pada motivasi, kepuasan kerja, dan keberlanjutan organisasi. Konsep kompensasi menjadi semakin penting ketika organisasi dihadapkan pada persaingan talenta dan tuntutan keadilan yang semakin tinggi.

Secara teoretis, kompensasi dapat didefinisikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari hubungan kerja dengan organisasi. Imbalan tersebut mencakup aspek finansial

BAB IX

MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA

A. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan perilaku, intensitas usaha, arah tindakan, dan ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan, waktu, dan energinya guna mencapai tujuan individu sekaligus tujuan organisasi. Tanpa motivasi yang memadai, kompetensi dan sistem kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja optimal.

Secara konseptual, motivasi kerja dipahami sebagai proses psikologis yang menjelaskan mengapa seseorang bersedia bekerja, seberapa besar usaha yang dikeluarkan, dan sejauh mana individu bertahan dalam menghadapi tantangan kerja. Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas,

BAB X

HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Konsep Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengatur pola interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam konteks hubungan kerja. Dalam organisasi modern, hubungan industrial tidak hanya dipahami sebagai mekanisme pengaturan konflik antara tenaga kerja dan manajemen, tetapi juga sebagai sistem yang bertujuan menciptakan kerja sama yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hubungan industrial yang sehat menjadi prasyarat bagi terciptanya stabilitas organisasi dan keberlanjutan kinerja perusahaan.

Secara konseptual, hubungan industrial merujuk pada keseluruhan sistem hubungan yang terbentuk

BAB XI

BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA

A. Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Dalam konteks MSDM, budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka nilai yang mengarahkan bagaimana individu bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Keberadaan budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan tujuan organisasi berperan penting dalam menciptakan konsistensi perilaku dan efektivitas kinerja kolektif.

Secara konseptual, budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, kepercayaan, asumsi dasar, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Nilai dan asumsi ini berkembang melalui proses interaksi sosial yang berkelanjutan dan menjadi pedoman tidak tertulis dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi tidak hanya tercermin dalam simbol, slogan,

BAB XII

MANAJEMEN KARIER DAN TALENTA

A. Konsep Manajemen Karier

Manajemen karier merupakan salah satu aspek strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengelolaan perjalanan kerja individu sejak memasuki organisasi hingga mencapai tahap kematangan atau puncak karier. Dalam konteks organisasi modern, manajemen karier tidak lagi dipahami semata-mata sebagai urusan pribadi karyawan, melainkan sebagai tanggung jawab bersama antara individu dan organisasi. Perspektif ini menempatkan karier sebagai instrumen strategis untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sekaligus menjamin keberlanjutan organisasi.

Secara konseptual, manajemen karier dapat dipahami sebagai suatu proses sistematis yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengendalian karier individu agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup identifikasi minat, nilai, kompetensi,

BAB XIII

MSDM DIGITAL DAN GLOBAL

A. E-HRM

Electronic Human Resource Management atau E-HRM merupakan manifestasi dari transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perkembangan E-HRM tidak dapat dilepaskan dari perubahan lingkungan organisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi informasi, meningkatnya kompleksitas bisnis, serta tuntutan efisiensi dan akuntabilitas yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, E-HRM bukan sekadar penggunaan teknologi untuk mendukung fungsi administratif MSDM, melainkan suatu pendekatan strategis yang mengintegrasikan teknologi digital ke dalam seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia.

Secara konseptual, E-HRM dapat dipahami sebagai penerapan sistem berbasis teknologi informasi untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengelola kebijakan serta praktik MSDM. Pendekatan ini mencakup digitalisasi berbagai fungsi MSDM, mulai dari rekrutmen,

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J.S. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London, UK: Kogan Page.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017). Human capital analytics: Why are we not there?. *Journal of Organizational Effectiveness*, 4(2), 119–126.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new science of human capital*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D. (2017). *International human resource management* (7th ed.). Andover, UK: Cengage Learning.
- Ehnert, I., et al. (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(6), 1–24.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 10–45.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Indonesia. (1970). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. Jakarta, Indonesia.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, Indonesia.
- Indonesia. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta, Indonesia.
- Indonesia. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jakarta, Indonesia.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Laporan ketenagakerjaan Indonesia 2023*. Jakarta, Indonesia: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

- Legge, K. (2005). *Human resource management: Rhetorics and realities* (Anniversary ed.). Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York, NY: McGraw-Hill.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2022). *Compensation* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Doubleday.

- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York, NY: Macmillan.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379–387.
- Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and implications. *Human Resource Management Review*, 17(1), 19–37.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting “human” back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104.

Biografi Penulis



Dr. Muhammad Ras Muis, S.I.P., M.M., lahir Paranpadang Kecamatan Sipirok Kabupaten Tapanuli Selatan, 16 November 1979. Pendidikan formalnya dimulai dari SDN SDN 142788 Sipirok (1986-1992), SMP Negeri 2 Sipirok (1992-1995), SMAN 2 Plus Yayasan Marsipature Huta /YPMHB (1995-1998).

Meraih gelar Sarjana Ilmu Hubungan Internasional di Fakultas Ilmu Sosial Politik (FISIP) Universitas Riau (1998-2001) dengan predikat Cumlaude, S2 Magister Manajemen Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara (2008-2011) dengan predikat cumlaude dan S3 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Sumatera Utara (2018-2022).

Saat ini, penulis aktif sebagai Dosen Tetap pada Program Studi Kewirausahaan FEB Universitas Battuta. Selain mengajar, penulis juga sebagai praktisi di dunia keuangan dan perbankan. Dan juga aktif dalam kegiatan literasi, edukasi, inklusi keuangan, dan pengabdian masyarakat yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam kecerdasan dalam pengelolaan keuangan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Namun, harapannya sederhana: semoga tulisan ini dapat memberi makna dan mendorong para pendidik untuk kembali pada hakikat pendidikan yang membentuk manusia seutuhnya. Mohon doa dan dukungan dari para pembaca agar penulis dapat terus berkarya demi kemajuan pendidikan Indonesia.

Biografi Penulis



Dr. H. Muhammad Syafri, M.M adalah seorang Praktisi berpengalaman yang telah menempuh karier di berbagai sektor, termasuk perusahaan asing di bidang pemasaran, di mana beliau menjabat sebagai Manajer. Selain itu, beliau juga pernah bekerja di Lembaga Negara dan Lembaga Pendidikan, menunjukkan dedikasinya dalam

bidang Manajemen dan Pendidikan.

Sebagai seorang Akademisi, Muhammad Syafri aktif dalam dunia penulisan dan telah menerbitkan sejumlah buku. Beliau juga berperan sebagai Reviewer Jurnal Ilmiah, memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen.

Saat ini, beliau berprofesi sebagai Dosen di Dosen di Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia di Medan, di mana beliau terus mengembangkan pengetahuannya serta berkontribusi dalam mencetak Generasi Penerus yang berkualitas di bidang manajemen.

Biografi Penulis



Ade Irma Sagala, S.S.T.Pel, M.M., menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan pada tahun 2007-2011 dan Pasca Sarjana di HKBP Nommensen Medan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis telah menjadi dosen selama 13 tahun pada Akademi Maritim Belawan (AMB Medan) dan sebelum menjadi dosen, pernah bekerja pada Perusahaan swasta di Jakarta yang bergerak di bidang pengapalan batu bara, selanjutnya penulis melanjutkan pekerjaan di BUMN Pelabuhan yang mendapatkan pengalaman yang banyak untuk mengembangkan pemahaman dalam bidang sumber daya manusia Pelabuhan. Dari pengalaman bekerja ini, penulis diangkat menjadi Sekretaris Program Studi 2017-2019 dan Ketua Program Studi 2022-2024 dengan pengalaman tersebut penulis mengembangkan pengetahuan dan pengalaman dalam sumber daya manusia, kewirausahaan yang terkait dengan lingkungan kemartiman melalui pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat serta buku referensi yang bermanfaat untuk pembaca.

Biografi Penulis



Tina Muhardika Handayani, SE., M.M., lahir di Batuphat Barat 4 september 1987. Pendidikan dimulai dari SD Tamansiswa LNG Arun, SMP Tamansiswa LNG Arun, SMA Yayasan Pendidikan Arun (Yapena). Kemudian penulis melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Islam Sumatera Utara dan S2 di Universitas Harapan di program studi Manajemen. Saat ini penulis Aktif sebagai Dosen Tetap Universitas Battuta di Fakultas Ekonomi Bisnis. Penulis sadar tulisan ini masih jauh dari kata sempurna, tetapi harapan penulis apa yang dituliskan ini mampu memberikan kontribusi pemikiran untuk kemajuan Pendidikan di masa depan. Penulis berharap buku ini dapat menjadi bahan renungan sekaligus inspirasi bagi para pendidik, mahasiswa, dan pemerhati pendidikan. Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Namun, harapannya sederhana: semoga tulisan ini dapat memberi makna dan mendorong para pendidik untuk kembali pada hakikat pendidikan yang membentuk manusia seutuhnya. Mohon doa dan dukungan dari para pembaca agar penulis dapat terus berkarya demi kemajuan pendidikan Indonesia.

Biografi Penulis



Dr. Andre Fitriano, S.T., M.M., merupakan seorang dosen tetap di Universitas Prima Indonesia (UNPRI). Sejak tahun 2015 hingga sekarang. Penulis Lahir di Padang 09 Februari 1974. Dengan jenjang Pendidikan S1, S2, diselesaikan Medan Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen dengan Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sedangkan Pendidikan S3 lulusan dari Universitas Prima Indonesia (UNPRI) pada tahun 2023 dengan bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain menulis buku juga aktif melaksanakan kegiatan penelitian pada topik Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengembangan Organisasi, dan manajemen Perencanaan, Pelatihan dan Pengembangan SDM.

Buku "**Manajemen Sumber Daya Manusia**" membahas tentang konsep dasar manajemen sumber daya manusia, serta strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan pendekatan yang praktis dan mudah dipahami, buku ini cocok untuk mahasiswa, manajer, dan praktisi sumber daya manusia. Isinya mencakup perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan benefit, serta evaluasi kinerja. Buku ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang manajemen sumber daya manusia, serta membantu pembaca mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuannya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.



ISBN 978-634-04-8008-5



9

786340

480085