



MANAJEMEN Sumber Daya Manusia (MSDM)

Teori, Studi Kasus, Motivasi, dan Internasionalisasi

Dr. Drs. Iwan Sukoco, MSi.
Dr. Ir. H. Sri Widodo Soedarso, B.M.Eng., MM., DBA.

The logo of Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widyadarmas is a large, light purple shield-shaped emblem. It features a central globe with a pen nib below it, flanked by a laurel wreath on the left and a yellow chain-like symbol on the right. The text 'SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI' is written along the top and sides of the shield, and 'EKUITAS' is written along the bottom.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Terori, Studi Kasus, Motivasi, dan Internasionalisasi

Dr. Drs. Iwan Sukoco, MSi.

Dr. Ir. H. Sri Widodo Soedarso, B.M.Eng., MM., DBA.

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM):
Teori, Studi Kasus, Motivasi, dan Internasionalisasi**

Dr. Drs. Iwan Sukoco, MSi. dan Dr. Ir. H. Sri Widodo Soedarso, B.M.Eng., MM., DBA.

Penerbit Manggu Makmur Tanjung Lestari

Jl. Kopo, Komplek Cetarip Barat No. 5 Bandung 40233

Editor : Aep Syaiful Hamidin

Desain Cover : Eps. H

Tata letak : Aep SH

Diterbitkan oleh:

Penerbit Manggu Makmur Tanjung Lestari

Bandung, 2016

www.manggumedia.wordpress.com

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

ISBN: 978-602-72521-6-5

Ekonomi

Dicetak oleh:

Percetakan Manggu Offset, Bandung

Isi di luar tanggung jawab percetakan

**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 penjara paling lama 7 (tujuh) 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 dalam Ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung, adalah institusi pendidikan tinggi negeri yang didirikan pada tanggal 11 September 1957 berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 tahun 1957. Sebagai institusi pendidikan tinggi negeri yang pada awalnya hanya untuk warga Jawa Barat, akan tetapi dalam perkembangannya UNPAD telah menjadi Universitas milik Dunia (Nasional dan Internasional).

UNPAD mempunyai visi Menjadi Universitas Unggul dalam Penyelenggaraan Pendidikan Kelas Dunia Tahun 2026, sehingga UNPAD selalu berupaya untuk menjaga konsistensi menjadi pendidikan tinggi terunggulan (*centre of excellance*) di bidang ekonomi, sosial, bu- daya, politik dan teknologi, melalui implementasi proses pembelajaran dengan metode yang relevan dan tujuan mengarah pada pembentukan kompetensi sumber daya manusia (SDM) handal dan professional, baik pada skala nasional maupun international, yang dilan-dasi ke- mampuan akademis, serta moral dan etika.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu mata kuliah yang wajib diberikan kepada mahasiswa ilmu administrasi bisnis, komunikasi dan manajemen- dengan tujuan memberikan dasar pengetahuan (*science*) dan keterampilan (*art*) untuk menjelaskan peran dan pentingnya MSDM di dalam konsep dasar MSDM, perencanaan,- pengadaan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja dan penilaian kinerja karyawan, budaya perusahaan, *employee enggment* dan *organization citizenship behavior*, kesehatan dan kesela-- matan kerja, strategi MSDM, motivasi pegawai dan MSDM Internasional. Oleh sebab itu mata ajar MSDM menyajikan informasi yang sangat relevan, teratur, dan sistematis ten- tang sumber-sumber MSDM yang diaplikasikan dalam organisasi/perusahaan global dan global dan hal ini dapat dijadikan sebagai dasar tuntunan untuk menjadi manajer yang handal- dan professional untuk sekarang dan akan datang.

Buku ini disusun sebagai panduan bagi pembaca khususnya mahasiswa dalam mengi-- kuti perkuliahan MSDM. Materi dalam buku ini disusun sebagai dasar pemahaman ma- hasis-- tentang pentingnya ilmu MSDM dikembangkan sejak awal memasuki jenjang pekuliahan. Metode penyampaian perkuliahan ini menggunakan pendekatan *student centered learning* dimana keterlibatan aktif mahasiswa menjadi fokus dalam memahami materi buku pengajaran yang diberikan setiap minggunya.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu mulai dari persiapan, penyus- sunan hingga tercetaknya buku ini, kami mengucapkan banyak terima kasih. Kami sangat mengharapkan saran-saran dan perbaikan untuk penyempurnaan buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat. Amieen.

Bandung, 02 Januari 2016

Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
TINJAUAN MATA KULIAH.....	1
Bab 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	3
1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	3
1.2. Pendekatan Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
1.3. Alat-Alat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
1.3.1. Analisis Jabatan.....	7
1.3.2. <i>Job Description</i>	9
1.3.3. <i>Job Specification</i>	11
1.3.4. <i>Job Evaluation</i>	11
Bab 2 PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	14
2.1. Pendahuluan.....	14
2.2. Peran Perencanaan MSDM dalam Organisasi.....	14
2.3. Karakteristik Inovatif/Kompetitif Strategi.....	15
2.4. Karakteristik Strategi Kualitas dan Biaya	15
2.4.1. Karakteristik Perencanaan Strategi Kualitas.....	15
2.4.2. Karakteristik Perencanaan Strategi Biaya.....	16
2.5. Implikasi Perencanaan Strategi Inovasi dan Kualitas	17
2.5.1. Implikasi SDM pada Perencanaan Strategi Inovasi.....	17
2.5.2. Implikasi SDM pada Perencanaan Strategi Kualitas.....	17
2.6. Tipologi Perencanaan MSDM.....	18
2.6.1. Kuadran 1 - <i>Development</i>	19
2.6.2. Kuadran 2 - <i>Expansion</i>	19
2.6.3. Kuadran 3 - <i>Productivity</i>	19
2.6.4. Kuadran 4 - <i>Redirection</i>	20
2.7. Program <i>Implementation & Evaluation</i>	20
2.8. Proses Perencanaan MSDM.....	20
2.9. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22

2.9.1. Penyediaan Sumber Daya Manusia (<i>Personal Procurement</i>).....	23
2.9.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (<i>Personnel Development</i>).....	23
2.9.3. <i>Forecasting</i> dan <i>Rekrutment Internal & Eksternal</i>	25
2.9.4. Pemeliharaan Tenaga Kerja (<i>Personnel Maintanance</i>)	27
2.9.5. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (<i>Personnel Utilization</i>)	28
2.10. Hukum Ketenagakerjaan	28
2.10.1. Pendahuluan	28
2.10.2. Pola Pikir Legislasi Ketenagakerjaan Indonesia.....	29
2.10.3. Dimensi Ketenagakerjaan Penduduk Warga Negara Indonesia	30
2.10.4. Hukum/UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	30
2.10.5. Perlakuan Diskriminasi Terhadap Ketenagakerjaan	31
2.10.6. Hukum Pelecehan Seksual.....	31
2.11. Test Seleksi dan Interview.....	32
2.11.1. Tes Seleksi.....	32
2.11.3. Test Interview	33
2.12. Penilaian Kinerja (<i>Performance Value</i>)	34
2.12.1. Objektivitas.....	34
2.12.2. Kriteria Kinerja.....	35
2.12.3. Metode-metode Penilaian Kinerja	35
2.12.4. Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif	36
2.13. Pentingnya Perencanaan MSDM dalam Organisasi	37
2.13.1. Perspektif Politik.....	37
2.13.2. Perspektif Ekonomi.....	38
2.13.3. Perspektif Hukum.....	38
2.13.4. Perspektif Sosial Kultural.....	38
2.13.5. Perspektif Administrasi.....	39
2.13.6. Perspektif Teknologi.....	39
2.14. Bahan Evaluasi Materi.....	39
Bab 3 PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA	41
3.1. Penarikan Pegawai.....	41
3.1.1. Penentuan Dasar Penarikan.....	42
3.1.2. Penentuan Sumber-sumber Penarikan	42
3.1.3. Metode-Metode Penarikan.....	43
3.2. Seleksi Pegawai	44
3.2.1. Dasar seleksi	44
3.2.2. Proses dan Pendekatan Seleksi.....	45
3.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi	46
3.2.4. Tantangan dan Hambatan Seleksi.....	47
3.2.5. Metode-metode Seleksi	48

3.2.6. Tujuan Seleksi.....	49
3.3. Penempatan Pegawai	49
3.3.1. Faktor-faktor yang Dipertimbangkan dalam Penempatan Karyawan	50
3.3.2. Prosedur Penempatan	50
3.3.3. Jenis Penempatan.....	51
Bab 4 PELATIHAN DAN PENDIDIKAN PEGAWAI	57
4.1. Pengertian Pelatihan Pegawai	58
4.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Pegawai	58
4.2.1. Tujuan Pelatihan Pegawai.....	58
4.2.2. Manfaat Pelatihan Pegawai.....	59
4.3. Proses Pelatihan Pegawai.....	62
4.4. Tahapan Pelatihan Pegawai.....	63
4.5. Kurikulum Pelatihan Pegawai.....	66
4.6. Metode Pelatihan Pegawai.....	66
4.7. Kendala-Kendala dalam Pelatihan Pegawai.....	69
4.8. Evaluasi Pelatihan Pegawai	69
Bab 5 MANAJEMEN KINERJA	76
5.1. Definisi Manajemen Kinerja.....	76
5.2. Tujuan Manajemen Kinerja	78
5.3. Implementasi Manajemen Kinerja.....	78
5.4. Proses Manajemen Kinerja	79
5.5. Siklus Manajemen Kinerja.....	80
5.6. Permasalahan dan Kendala dalam Penerapan Manajemen Kinerja.....	81
5.7. Penilaian Kinerja Organisasi	82
5.7.1. Prinsip Dasar Penilaian Kerja	84
5.7.2. Indikator-Indikator Prestasi Kerja	86
5.7.3. Klasifikasi Penilaian Kinerja Perusahaan	87
5.7.4. Merancang Sistem Penilaian Kerja Karyawan	87
5.7.5. Karakteristik/Kriteria Sistem Pengukuran Kinerja	89
5.8. Keputusan Strategik	90
5.8.1. Penggunaan Sistem.....	90
5.8.2. Yang Mengevaluasi	91
5.8.3. Apa yang Dievaluasi.....	92
5.8.4. Cara Mengevaluasi	93
5.8.5. Ukuran Evaluasi.....	94
Bab 6 PENILAIAN KINERJA	101
6.1. Pengertian Penilaian Kinerja.....	101
6.2. Unsur-unsur Sistem Penilaian Kinerja	102

6.3.	Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja	103
6.4.	Manfaat Penilaian Kinerja	106
6.5.	Kriteria Penilai	108
6.6.	Kriteria Penilaian Kinerja	108
6.7.	Aspek-Aspek Penilaian	109
6.8.	Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	110
6.9.	Syarat Efektifnya Penilaian Kinerja.....	111
6.10.	Proses Penilaian Kinerja	111
6.11.	Metode Penilaian Kinerja	112
6.12.	Implikasi Penilaian Kinerja	115
	6.12.1. Pemberian Kompensasi	116
	6.12.2. Tujuan Administrasi Kompensasi.....	116
	6.12.3. Tantangan yang Mempengaruhi Kebijaksanaan Kompensasi.....	116
	6.12.4. Proses Kompensasi	116
Bab 7	BUDAYA PERUSAHAAN	119
7.1.	Pengertian Budaya Perusahaan.....	119
7.2.	Fungsi Budaya Perusahaan.....	120
7.3.	Proses Terbentuknya Budaya Perusahaan	121
7.4.	Proses Sosialisasi Budaya Perusahaan	121
7.5.	Elemen-Ekemen Budaya Perusahaan.....	122
7.6.	Cara-Cara Karyawan Mempelajari Budaya Perusahaan.....	122
7.7.	Perubahan Budaya Perusahaan.....	123
Bab 8	EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	124
8.1.	<i>Employee Engagement</i>	124
	8.1.1. Definisi <i>Employee Engagement</i>	124
	8.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	126
	8.1.3. Level dari <i>Employee Engagement</i>	130
8.2.	<i>Organizational Citezenship Behavior</i>	132
	8.2.1. Pengertian Organizational Citezenship Behavior.....	132
	8.2.2. Dimensi-Dimensin <i>Organizational Citezenship Behavior</i>	132
	8.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citezenship Behavior..	133
	8.2.4. Manfaat <i>Organizational Citezenship Behavior</i>	136
	8.2.5. Keterkaitan Budaya Perusahaan dengan Organizational Citezenship Behavior.....	137
Bab 9	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	139
9.1.	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	139
9.2.	Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	140

9.3.	Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja	140
9.4.	Pencegahan Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan	142
9.5.	Alat Pelindung Diri.....	144
9.6.	Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	147
Bab 10	STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	151
10.1.	Definisi Strategi MSDM.....	151
10.2.	Perencanaan Strategi MSDM	151
10.3.	Aspek Utama dalam Strategi MSDM.....	152
10.3.1.	Fungsi Dasar Manajemen Strategi SDM	152
10.3.2.	Manajemen Strategik SDM Sebagai Sistem	153
10.4.	Manajemen Strategik dan Pengelolaan SDM	153
10.4.1.	MSDM Kompetensi dan MSDM Biasa.....	154
10.4.2.	Pengaruh MSDM Terhadap Fungsi Departemen SDM.....	154
10.5.	Tujuan, Proses Pengembangan dan Pendekatan Strategi MSDM	155
10.6.	Fungsi Operasional Strategi MSDM.....	155
10.7.	Langkah-langkah Perencanaan Strategis.....	156
10.8.	Tingkatan Perencanaan Strategis.....	156
10.9.	Strategi yang Ada dalam Perubahan Bisnis	157
10.10.	Proses Strategis SDM.....	157
10.11.	Fase Manajemen Strategi SDM.....	158
10.11.1.	Penilaian Lingkungan.....	158
10.11.2.	Pengembangan Strategis	159
10.11.3.	Penerapan Strategi.....	159
10.12.	Perumusan Strategi Manajemen.....	159
10.13.	MSDM yang Strategis.....	160
10.14.	Peran SDM Sebagai Mitra Strategis	160
10.15.	Bahan Evaluasi Materi.....	161
Bab 11	MOTIVASI PEGAWAI.....	162
11.1.	Pengertian Motivasi.....	162
11.2.	Teori Motivasi	164
11.2.1.	Pandangan Motivasi Lama	164
11.2.2.	Pandangan Motivasi Kontemporer	165
11.3.	Pekerjaan dan Motivasi	166
11.4.	Motivasi dalam Membangun SDM	167
11.5.	Motivasi dan Produktivitas.....	170
11.6.	Semangat dan Motivasi Pegawai.....	174
11.7.	Cara Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai	176
11.8.	Strategi Menjaga Motivasi Kerja Pegawai dan SDM	177

11.9. Pentingnya Motivasi Kerja Pegawai	178
11.10. Bahan Evaluasi Materi.....	179
Bab 12 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL	180
12.1. Pendahuluan	180
12.2. Perbedaan MSDM Internasional dan MSDM Lokal	181
12.3. Dorongan dan Kendala Geosentrisme	183
12.4. Mempelajari Perbedaan dan Bahasa	183
12.5. Strategi Persaingan dan Pendekatan MSDM.....	184
12.6. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	185
12.7. Pelatihan Bahasa	186
12.8. Kompensasi	186
12.9. Tugas MSDM Internasional	187
12.10. Masalah MSDM Perusahaan Global	188
12.10.1. Hambatan-hambatan Kebudayaan.....	188
12.10.2. Proses-proses Manajemen	189
12.11. Masalah-Masalah Organisasional	189
12.12. Seleksi <i>Expatriat</i>	189
12.13. Mengembangkan Pendekatan Internasional.....	190
12.13.1. Keragaman Kultural	190
12.13.2. Berpikir Global dan Bertindak Lokal	191
12.14. Kebijakan MSDM Internasional	191
12.14.1. Kebijakan-Kebijakan Pensusberdayaan	191
12.14.2. Kebijakan-Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi.....	192
12.14.3. Pelatihan	193
12.14.4. Kebijakan-kebijakan Asimilasi dan Tinjauan	193
12.14.5. Kebijakan-kebijakan <i>Re-Entry</i> (Tata Ulang).....	193
12.14.6. Kebijakan Upah dan Bonus.....	193
12.15. Permasalahan dalam MSDM Internasional.....	194
12.16. Model Organisasional Internasional	194
12.17. MSDM Internasional " <i>Ala</i> " Indonesia.....	195
12.18. Sifat SDM Barat dan Indonesia.....	196
12.18.1. SDM Barat.....	196
12.18.2. SDM Indonesia	197
12.18.3. Kesimpulan.....	197
12.19. Bahan Evaluasi Materi.....	198
DAFTAR PUSTAKA.....	199
Lampiran.....	204
TENTANG PENULIS	207

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Perilaku Peranan untuk Strategi Kompetitif/Inovatif	15
Tabel 2.2 : Praktik Sumber Daya Manusia	16
Tabel 2.3 : Strategi Menghindari Kekurangan Tenaga Kerja	20
Tabel 9.1 : Risiko/Potensi Kecelakaan Kerja pada <i>Direct Reduction Plant</i>	149
Tabel 10.1 : Perbedaan antara MSDM Kompetisi dan MSDM Biasa	154
Tabel 10.2 : Pengaruh MSDM Kompetisi dan MSDM Biasa	154
Tabel 11.1 : Perbedaan Model Tradisional, Hubungan Manusiawi dan Sumber Daya Manusia	164



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Hubungan peran sumber daya manusia dan strategi	15
Gambar 2.2 : Perspektif strategi bisnis dan sumber daya manusia	18
Gambar 2.3 : Matriks Kesiapan pertumbuhan.....	18
Gambar 2.4: Proses manajemen sumber daya manusia.....	21
Gambar 2.5: Perekrutan dan analisis jabatan.....	22
Gambar 2.6: Penyediaan sumber daya manusia.....	23
Gambar 2.7: Pengembangan sumber daya manusia	24
Gambar 2.8: Membuat perencanaan matang.....	25
Gambar 2.9: Faktor Perencanaan Internal dan Eksternal.....	26
Gambar 2.10: Faktor Perencanaan SDM Internal	26
Gambar 2.11: Faktor Perencanaan SDM External.....	26
Gambar 2.12{ Metode Peramalan SDM.....	26
Gambar 2.13: <i>Reward systems</i>	27
Gambar 2.14: <i>Employment Legislation</i>	29
Gambar 2.15: Skema Tes Seleksi	32
Gambar 3.1: Iklan Rekrutmen Karayawan Bank BJB	54
Gambar 3.2: Formulir Pendaftaran Rekrutmen Online Bank BJB	54
Gambar 4.1: Proses Pendidikan dan Pelatihan	63
Gambar 4.2: <i>Flow Chart</i> Proses Pelaksanaan Pelatihan Profesi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten	73
Gambar 5.1: Pilihan-Pilihan Strategik dalam Sistem Kinerja Manajemen	91
Gambar 5.2: Menu <i>Login</i> SIMKP	95
Gambar 5.3: <i>Quiz Of The Day</i> SIMKP.....	95
Gambar 5.4: Menu <i>Aplication</i> SIMKP	96
Gambar 5.5: Entry Sasaran Kinerja Pada SIMKP.....	96
Gambar 5.6: Entry Pencapaian Hasil Kinerja Pada SIMKP	97
Gambar 6.1 Unsur-Unsur Pokok Sistem Penilaian Kinerja	102
Gambar 6.2 Tujuan/Kegunaan Sistem Penilaian Kinerja.....	105
Gambar 6.3 Proses Penyusunan Penilaian Kinerja.....	112
Gambar 7.1: Proses Terbentuknya Budaya Perusahaan	121
Gambar 7.2: Proses Sosialisasi Budaya Perusahaan	122
Gambar 9.1: Alat Pelindung Kepala	144
Gambar 9.2 Pelindung Mata dan Waja.....	144

Gambar 9.3: Alat Pelindung Telinga	145
Gambar 9.4: Alat Pelindung Pernafasan	145
Gambar 9.5: Alat Pelindung Tangan dan Jari	145
Gambar 9.6 Alat Pelindung Kaki	146
Gambar 9.7: Alat Pelindung Tubuh.....	146
Gambar 9.8: Grafik perbandingan target dan aktualiasi produksi pada <i>Direct Reduction Plant</i>	148
Gambar 10.1: Tingkat Perencanaan Strategis.....	157
Gambar 10.2: alur merumuskan strategi manajemen	159
Gambar 11.2: Motivasi dan kemampuan kerja pegawai.....	174
Gambar 11.2: Memotivasi karyawan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka	177



TINJAUAN MATA KULIAH

Mata kuliah manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan mata kuliah pokok yang diberikan kepada mahasiswa Administrasi Bisnis dan Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; mahasiswa Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Mata kuliah ini akan memberikan pemahaman konseptual dan empiris secara menyeluruh tentang aspek, mekanisme, dan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pembahasan mata kuliah dititikberatkan pada berbagai fungsi dan praktik MSDM, yang merupakan landasan utama bagi penyelenggaraan dan pengelolaan MSDM yang efektif.

Dalam bab 1 akan membahas pokok bahasan mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia, dengan sub-pokok bahasan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia; berbagai pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia; dan alat-alat manajemen sumber daya manusia.

Bab 2 membahas tentang perencanaan sumber daya manusia (SDM) dengan sub-pokok bahasan pengertian perencanaan SDM; manfaat perencanaan SDM; tujuan perencanaan SDM; langkah-langkah perencanaan SDM; tantangan SDM; pelaksanaan perencanaan SDM; teknik-teknik perencanaan SDM; sistem perencanaan SDM; dan model perencanaan SDM.

Pada bab 3 akan dibahas mengenai pengadaan sumber daya manusia pegawai, dengan sub-pokok bahasan tentang: 1. penarikan pegawai: penentuan dasar penarikan, penentuan sumber-sumber penarikan, metode-metode penarikan, 2. seleksi pegawai: dasar seleksi, proses dan pendekatan seleksi, faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi, tantangan dan hambatan seleksi, metode-metode seleksi, dan tujuan seleksi, dan 3. penempatan- pegawai: faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai, prosedur penempatan, dan jenis-jenis penempatan.

Bab 4 akan mengkaji pokok bahasan tentang pelatihan dan pendidikan pegawai dengan sub pokok bahasan mengenai pengertian pelatihan pegawai, tujuan dan manfaat pelatihan pegawai, proses pelatihan pegawai, tahapan pelatihan pegawai, kurikulum pelatihan- pegawai, pelatihan pegawai, kendala-kendala pelatihan pegawai, dan evaluasi pelatihan pegawai.

Bab 5 akan membahas mengenai manajemen kinerja dengan sub-pokok bahasan tentang definisi manajemen kinerja, tujuan manajemen kinerja, implementasi manajemen kinerja, proses manajemen kinerja, siklus manajemen kinerja, permasalahan dan kendala dalam penerapan manajemen kinerja, serta penilaian kinerja.

Dalam bab 6 akan dibahas secara lebih mendetail tentang penilaian kinerja dengan sub-pokok bahasan mengenai pengertian penilaian kinerja; unsur-unsur sistem penilaian kinerja; tujuan dan kegunaan penilaian kinerja; manfaat penilaian kinerja; kriteria penilai, kriteria penilaian kinerja; aspek-aspek yang dinilai; jenis-jenis penilaian kinerja; syarat-syarat efektifnya penilaian kinerja; proses penilaian kinerja; dan metode-metode penilaian kinerja serta implikasi penilaian kinerja.

Bab 7 akan membahas budaya perusahaan dengan sub-pokok bahasan tentang pengertian budaya perusahaan; fungsi budaya perusahaan; proses terbentuknya budaya perusahaan; proses sosialisasi budaya perusahaan; elemen-elemen budaya perusahaan; cara-cara karyawan mempelajari budaya perusahaan; dan perubahan budaya perusahaan.

Bab 8 akan membahas mengenai *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Pokok bahasan *employee engagement* terdiri dari sub-pokok bahasan tentang definisi *employee engagement*; faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*; dan Level dari *employee engagement*. Sedangkan pokok bahasan *organizational citizenship behavior* terdiri dari sub-pokok bahasan tentang pengertian *organizational citizenship behavior*; dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior*; faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*; manfaat *organizational citizenship behavior*; dan keterkaitan budaya perusahaan dengan *organizational citizenship behavior*.

Bab 9 akan membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja dengan sub-pokok bahasan tentang pengertian keselamatan dan kesehatan kerja; tujuan keselamatan- dan kesehatan- kerja; faktor penyebab terjadinya keselamatan dan kesehatan kerja; pencegahan kecelakaan- dan gangguan kesehatan; alat pelindung diri; dan dimensi keselamatan dan kesehatan kerja.

Bab 10 akan membahas tentang strategi manajemen sumber daya manusia dengan sub-pokok bahasan tentang definisi strategi MSDM; perencanaan strategi MSDM; aspek utama dalam strategi MSDM; manajemen strategik dan pengelolaan MSDM; tujuan, proses pengembangan dan pendekatan strategi MSDM; fungsi operasional strategi MSDM; langkah-langkah perencanaan strategis; tingkatan perencanaan strategis MSDM; strategi yang ada dalam perubahan bisnis; proses strategi SDM; fase manajemen strategi SDM; perumusan-strategi manajemen; MSDM yang strategis; dan peran SDM sebagai mitra strategis.

Bab 11 akan membahas tentang motivasi pegawai. Sub-pokok bahasan dalam bab 11 adalah pengertian motivasi; teori motivasi; pekerjaan dan motivasi; motivasi dalam membangun SDM; motivasi dan produktivitas; semangat dan motivasi pegawai; cara meningkatkan motivasi kerja pegawai; strategi menjaga motivasi kerja pegawai dan SDM; dan pentingnya motivasi kerja pegawai.

Terakhir, bab 12 akan membahas tentang manajemen sumber daya manusia internasional. Mengenai sub-pokok bahasan dalam bab ini adalah perbedaan MSDM internasional dan MSDM lokal; dorongan dan kendala geosentrisme; mempelajari perbedaan dan bahasa; strategi persaingan dan perbedaan MSDM; pendekatan manajemen sumber daya manusia;

pelatihan bahasa; kompensasi; tugas MSDM internasional; masalah SDM perusahaan global; masalah-masalah organisasional; seleksi expatriat; mengembangkan pendekatan internasional; permasalahan dalam MSDM internasional; model organisasi internasional; MSDM internasional “ala’ Indonesia; dan sifat SDM Barat dan Indonesia.

Selamat belajar, semoga sukses...!!!



Profil Singkat Penulis



Dr. Drs. Iwan Sukoco, MSi. lahir di Bandung 9 April 1963. Sekarang ini menjadi Dosen Tetap di Program Studi Administrasi Bisnis dan Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran. Pengalaman mengajar di Fakultas Ilmu Komunikasi Unpad, Fakultas Ilmu Komunikasi Uninus, Universitas Terbuka (UT)-UPBJJ Bandung, dan beberapa PTS. Pernah menjabat Ketua Jurusan Ilmu Hubungan Masyarakat Fakultas Ilmu Komunikasi Uninus (2002-2006) dan Sekertaris Jurusan Ilmu Hubungan Masyarakat Fakultas Ilmu Komunikasi Uninus (1988-2002).

Selain mengajar, penulis telah menjadi pembicara dalam pendidikan, seminar, dan pelatihan, baik lokal, nasional maupun internasional, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, *public relations*, *public speaking*, *corporate social responsibility*, dan metode penelitian kualitatif.

Dr. Drs. Iwan Sukoco, MSi lulus sarjana S1 dari Jurusan Ilmu Hubungan Masyarakat Fakultas Ilmu Komunikasi Unpad (1987), gelar magister sains bidang komunikasi dari Program Pascasarjana Unpad (1997), dan meraih gelar doktor bidang sosiologi komunikasi juga dari Program Pascasarjana Unpad (2012).

Hasil karya penelitiannya yang terkait bidang manajemen sumber daya manusia, komunikasi bisnis, dan *corporate social responsibility* telah dipublikasikan di berbagai jurnal dan laporan penelitian.



Dr. Ir. H. Sri Widodo Soedarso, B.M.Eng., MM., DBA. mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana Muda, Sarjana Teknik Jurusan- Mesin dan Magister Manajemen (Industri) dari UMS, dan Doctor Of Business Administration (DBA) dari UUM (University Utara Malaysia).

Penulis buku ini juga seorang praktisi dan telah berpengalaman bekerja di bidang Industri Pesawat Terbang selama 18 tahun lebih. Dan sejak tahun 2000 sampai dengan sekarang, penulis telah memulai mengabdikan dirinya di bidang edukatif di beberapa perguruan tinggi di dalam dan di luar negeri, seperti Northrop Rice USA Global Aviation Training and Technology Providers, Houston, Texas, USA.; Malaysian Institute of Aviation and Technology (MIAT), Sepang, Malaysia.; University of Kuala Lumpur (UniKL) Malaysia.; University of Utara Malaysia (UUM) Sintok Kedah Malaysia; Universitas Sangga Buana (USB) YPKP Bandung.; Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung.; Universitas Bina Sarana Informatika (BSI) Bandung.; Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung.; Universitas Islam Bandung (Unisba).; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas (STIE Ekuitas) Bandung.; dan Universitas Padjajaran (UNPAD) Bandung.

Mata kuliah yang dibinanya selain *core*-nya di bidang teknologi aerospace atau penerbangan dan maintenance management aviation, juga dalam bidang Ilmu Administrasi Bisnis, Marketing Manajemen Global, Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis Teknologi Informasi Komputer, MSDM dan Manajemen Operasi (MO). Sehingga buku yang disusun lebih banyak dihasilkan berdasarkan pengalaman di lapangan.

Selain aktif memberikan kuliah dan membuat buku ajar untuk mahasiswa, yang bersangkutan juga masih aktif sebagai konsultan edukasi di bidang Aerospace, Aviation Maintenance, dan Total Quality Continuous Improvement (TQCI) di dalam dan luar negeri.

MOHON MAAF ISI BUKU TIDAK DAPAT KAMI TAMPILKAN DIKARENAKAN KESEPAKATAN DENGAN PENULIS.

UNTUK MENDAPATKAN BUKU INI DAPAT DIBELI DI TOKO BUKU, MENGHUBUNGI PENERBIT/ PENULIS, ATAU DAPAT DIPINJAM/ BACA DI PERPUSTAKAAN STIE EKUITAS. TERIMA KASIH

