



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Konsep dan Teori



Sukarman Purba, Triono, Rusydi Fauzan, Imam Gozali, Tobari,
Asti Febrina, Risma Rasmani, Farida Hanum, Rudy Kesuma Jaya,
Dewi Martha, Rudi Irawan, Yulius Luturmas, Roy Setiawan

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Konsep dan Teori

**Sukarman Purba
Triono
Rusydi Fauzan
Imam Gozali
Tobari
Asti Febrina
Risma Rasmani
Farida Hanum
Rudy Kesuma Jaya
Dewi Martha
Rudi Irawan
Yulius Laturmas
Roy Setiawan**



PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Konsep dan Teori

Penulis:

Sukarman Purba
Triono
Rusydi Fauzan
Imam Gozali
Tobari
Asti Febrina
Risma Rasmani
Farida Hanum
Rudy Kesuma Jaya
Dewi Martha
Rudi Irawan
Yulius Laturmas
Roy Setiawan

ISBN: 978-623-8102-62-4

Editor: Diana Purnama Sari, S.E., M.E.
Mila Sari, M.Si.

Penyunting: Yuliatr Novita, M. Hum.

Desain Sampul Dan Tata Letak: Handri Maika Saputra, S.ST.

Penerbit: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI Anggota
IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi: Jl. Pasir Sebelah No. 30 RT 002 RW 001
Kelurahan Pasie Nan Tigo Kecamatan Koto Tangah
Padang Sumatera Barat

website: www.globaleksekufteknologi.co.id
email: globaleksekufteknologi@gmail.com

Cetakan Pertama, Januari 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang
dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas limpahan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Teori. Buku ini terdiri atas 14 bab yang terdiri atas: konsep manajemen sumber daya manusia, peran MSDM dalam organisasi, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM dan kepuasan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja, pengembangan sdm dan kepuasan kerja, produktivitas kerja, produktivitas kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan proses pengembangan karir, merancang sistem karir, kompensasi, kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia internasional. Semoga buku ini dapat dijadikan pedoman dan sumber referensi dalam mempelajari tentang manajemen sumber daya manusia.

Kami menyadari, buku ini masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, kami sangat mengaharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan Buku ini selanjutnya. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Buku ini. Semoga Buku ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Padang, Januari 2023
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB 1 KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	2
1.3 Peranan dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
1.4 Fungsi dan Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
1.5 Tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
DAFTAR PUSTAKA	17
BAB 2 PERAN MSDM DALAM ORGANISASI	19
2.1 Pendahuluan.....	19
2.2 SDM Dalam Organisasi.....	20
2.2.1 Definisi SDM.....	20
2.2.2 Definisi Organisasi.....	21
2.3 MSDM Dalam Organisasi.....	24
2.3.1 Definisi MSDM.....	24
2.3.2 Ruang Lingkup MSDM.....	26
2.3.3 Urgensi MSDM Dalam Organisasi.....	27
2.3.4 Peran MSDM Dalam Organisasi.....	29
DAFTAR PUSTAKA	32
BAB 3 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	35
3.1 Pendahuluan.....	35
3.2 Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	36
3.3 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	36
3.4 Dampak Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	38
3.5 Langkah-langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	40
3.6 Penutup.....	43
DAFTAR PUSTAKA	44
BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI	47
4.1 Pentingnya rekrutmen dan seleksi pegawai.....	47
4.2 Analisis pekerjaan.....	48
4.3 Uraian Pekerjaan.....	53
4.4 Spesifikasi Pekerjaan.....	54

4.5 Penentuan dari Sumber Penarikan.....	55
4.6 Pendekatan Seleksi	60
4.7 Ringkasan.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
BAB 5 PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA.....	65
5.1 Pendahuluan	65
5.2 Pengertian Pengembangan SDM.....	66
5.2.1 Manfaat Pengembangan SDM.....	67
5.2.2 Prinsip pengembangan SDM	68
5.2.3 Metode Pengembangan SDM	69
5.2.4 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	71
5.3 Pengertian Kepuasan Kerja	72
5.3.1 Teori Kepuasan Kerja.....	73
5.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	75
5.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja	76
5.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
BAB 6 DISIPLIN KERJA.....	83
6.1 Pengertian Disiplin Kerja	83
6.2 Pentingnya Disiplin Kerja	86
6.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	87
6.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	91
6.5 Disiplin Kerja	92
6.6 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	94
6.7 Pendekatan Disiplin Kerja	95
DAFTAR PUSTAKA.....	100
BAB 7 PRODUKTIVITAS KERJA.....	103
7.1 Pendahuluan Produktivitas Kerja.....	103
7.2 Teori Pendukung dalam Produktivitas Kerja	105
7.3 Aspek yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	106
7.4 Pengukuran Produktivitas Kerja	108
7.5 Pengaruh SDM dalam Produktivitas Kerja.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	114

BAB 8 MOTIVASI KERJA.....	117
8.1 Pengertian Motivasi Kerja	117
8.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	120
8.3 Metode Motivasi	121
8.4 Hubungan Motivasi dengan Capaian Kinerja Organisasi atau Perusahaan	122
8.5 Tujuan Motivasi Kerja.....	123
8.6 Indikator Motivasi Kerja	125
8.7 Asas-Asas Motivasi Kerja.....	126
8.8 Teori Motivasi Kerja.....	126
DAFTAR PUSTAKA.....	131
BAB 9 PRESTASI KERJA DAN PROSES PENGEMBANGAN KARIR.....	133
9.1 Prestasi Kerja	133
9.1.1 Dfinisi Prestasi Kerja	133
9.1.2 Faktor Utama Pendukung Prestasi Kerja.....	134
9.1.3 Faktor Utama Pendukung Prestasi Kerja.....	137
9.2 Pengembangan Karir	140
9.2.1 Dfinisi Pengembangan Karir	141
9.2.2 Fungsi Pengembangan Karir	142
9.3 Proses Pengembangan Karir	145
DAFTAR PUSTAKA.....	148
BAB 10 MERANCANG SISTEM KARIR.....	149
10.1 Pendahuluan.....	149
10.2 Pengertian Merancang Sistem Karir	152
10.2.1 Mengapa Sistem Karir Diperlukan.....	153
10.2.2 Pengertian Perencanaan Karir	154
10.2.3 Manfaat Sistem Karir Bagi Karyawan Dan Perusahaan	155
10.2.4 Perancangan Sistem Karier	156
10.2.5 Tahap-tahap Karir.....	159
10.2.6 Langkah Perencanaan Karier agar Bisa Meraih Sukses di Masa Muda.....	162
10.2.7 Memahami Potensi Diri dan Evaluasi.....	163
DAFTAR PUSTAKA.....	164
BAB 11 KOMPENSASI	165
11.1 Pengertian Kompensasi	165
11.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	166
11.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	170

11.4 Bentuk - Bentuk Kompensasi	173
11.5 Sistem Pembayaran Kompensasi.....	176
11.6 Tahapan dalam Menentukan Kompensasi	177
DAFTAR PUSTAKA.....	178
BAB 12 KOMPETENSI	179
12.1 Pendahuluan.....	179
12.2 Pengertian Kompetensi	181
12.2.1 Jenis Kompetensi.....	187
12.2.2 Tipe Kompetensi.....	191
12.2.3 Tingkat Kompetensi.....	193
12.2.4 Strata Kompetensi	194
12.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	194
12.3 Pengertian Kompetensi SDM.....	196
DAFTAR PUSTAKA.....	203
BAB 13 KEPEMIMPINAN.....	205
13.1 Apa Itu Kepemimpinan?.....	205
13.2 Teori-Teori Kepemimpinan.....	207
13.3 Peran Dan Fungsi Kepemimpinan	207
13.3.1. Peran Kepemimpinan Mengumpulkan dan Mentranfer Informasi	207
13.3.2. Fungsi Kepemimpinan	212
13.3 Etika Kepemimpinan.....	215
13.4 Kepemimpinan Transformasional.....	216
DAFTAR PUSTAKA.....	218
BAB 14 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL.....	219
14.1 Pendahuluan.....	219
14.2 Tipe Karyawan dalam MSDM Internasional	221
14.3 Isu-isu dalam MSDM Internasional.....	222
14.4 Perbedaan MSDM Dengan MSDM Internasional	223
DAFTAR PUSTAKA.....	230
BIODATA PENULIS	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Pendekatan seleksi Successive Hurdles selection Approach	61
Gambar 4.2 Pendekatan seleksi kompensasi Compensatory selection approach.....	62

BAB 14

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

Oleh Roy Setiawan

14.1 Pendahuluan

Pada era modern seperti sekarang ini sudah banyak perusahaan yang melakukan operasi bisnisnya di luar negara asal. Proses produksi, distribusi, penjualan dan hal-hal yang berkaitan dengan proses bisnis sudah banyak dilakukan di negara lain di luar negara asal perusahaan berdiri. Mampunya sebuah perusahaan untuk melakukan operasi di luar negeri menandakan berkembangnya perusahaan tersebut. Perusahaan banyak mencari partner dan membuka lowongan pekerjaan bagi negara baru di mana menjadi tempat beroperasi. Jaringan dan relasi dengan tempat operasi yang baru harus dimaksimalkan untuk mengurangi resiko kegagalan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Internasional merupakan penggunaan sumber daya Internasional untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis. Bidang MSDM internasional dikarakteristikkan oleh 3 pendekatan, yaitu:

1. MSDM internasional menekankan manajemen lintas budaya (*cross-cultural management*) yaitu melihat perilaku manusia dalam organisasi dari perspektif internasional.
2. Dikembangkan dari hubungan industrial komparatif dan literatur-literatur MSDM dan berusaha untuk menggambarkan, membandingkan dan menganalisis sistem SDM di beberapa Negara.

3. Berusaha untuk memberikan focus pada aspek MSDM di perusahaan-perusahaan multinasional.

MSDM Internasional bertujuan agar perusahaan multinasional tetap dapat berjalan dan beroperasi maksimal di negara yang berbeda-beda dengan manajemen sumber daya manusia yang ada sehingga sumber daya manusia yang dipekerjakan dapat tetap bekerja dengan maksimal karena mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Jenis-jenis SDM global yang merupakan hasil dari MSDM yaitu seperti ekspatriat, warga dari tuan rumah, dan warga dari negara ketiga.

Begitu juga dengan organisasi internasional yang membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik, apalagi berkaitan dengan dunia seperti kesehatan dan perdamaian dari berbagai negara. Bila SDM internasional yang digunakan tidak layak maka akan sangat membahayakan berbagai negara. MSDM Internasional harus mempunyai aspek dan kemampuan yang lebih tinggi dari MSDM yang domestik karena perusahaan/ organisasi sudah mencakup ke dunia yang lebih luas. Otomatis akan lebih kompleks dan berdampak besar kepada masyarakat. Apalagi setiap negara memiliki karakteristik berbeda-beda yang akan mempengaruhi sikap dan pola perilaku SDMnya. Ketika SDM bekerja di perusahaan asing, ia akan menemukan suasana dan budaya yang baru. Seringkali karyawan akan sangat sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Hal ini tentu dapat menghambat kinerja dari perusahaan tersebut, apalagi bila karyawan tersebut tidak pernah bekerja di negara asing dan sudah lama tinggal di negaranya. Bisa jadi karyawan tersebut menjadi batu sandungan bagi perusahaan. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia internasional harus mampu mengimbangi dan memberikan adaptasi yang nyaman kepada karyawan asing. Sangat dibutuhkan peranan penting dari manajemen sumber daya manusia internasional mulai dari proses perekrutan hingga

memberikan motivasi dan pengembangan kepada karyawan. Untuk memahami lebih dalam lagi, saya akan membahas manajemen sumber daya internasional lebih lengkap lagi mulai dari pengertiannya hingga perlunya MSDM Internasional.

14.2 Tipe Karyawan dalam MSDM Internasional

Tipe pekerja atau karyawan dapat dibedakan berdasarkan negara asalnya, yaitu:

- a. karyawan yang berasal dari negara tempat perusahaan beroperasi (*local national*). Seorang warga negara tuan rumah merupakan seorang karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan dan ditempatkan pada sebuah operasi yang dijalankan di negara tertentu.
- b. karyawan yang berasal dari negara asal perusahaan (*expatriate*). Merupakan seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah operasi, yang bukan merupakan warga yang berasal dari negara dimana operasi itu ditempatkan. Tetapi karyawan tersebut merupakan seorang warga yang berasal dari negara dimana kantor pusat organisasi tersebut bertempat.
- c. karyawan yang berasal dari negara ketiga (*third country national*). Karyawan ini merupakan warga dari satu negara yang bekerja di negara kedua, dan dipekerjakan oleh sebuah organisasi yang berkantor pusat di negara ketiga.

Kategori negara atau bangsa yang terlibat dalam aktivitas-aktivitas MSDM Internasional yakni:

- Negara tuan rumah (*host-country*) dimana sebuah cabang dapat ditempatkan.
- Negara asal (*home-country*) dimana perusahaan itu memiliki kantor pusat.
- Negara-negara lain yang mungkin menjadi sumber tenaga kerja modal.

BIODATA PENULIS



Dr. Roy Setiawan

Dosen Program Studi Manajemen
School of Business and Management
Universitas Kristen Petra

Roy Setiawan menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) nya di Program Studi Teknik Informatika Universitas Kristen Petra pada tahun 2004. Selama menyelesaikan S1 nya, juga aktif sebagai Ketua Himpunan Mahasiswa (HIMA) Teknik Informatika periode 2002 – 2003, dan pernah dipercaya menjadi Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Kristen Petra periode 2003 – 2004. Selain itu pernah menjabat sebagai Koordinator Forum Komunikasi Lembaga Kemahasiswaan Perguruan Tinggi Kristen Indonesia. Pengalaman kepemimpinannya menjadi semakin terampil ketika mengabdikan sebagai Ketua Pengurus Daerah Departemen Pemuda dan Anak Kota Surabaya periode 2009 – 2017 di salah satu organisasi non profit. Pendidikan Magister (S2) diselesaikan di Universitas Airlangga pada Program Magister Sains Manajemen (M.SM.), dan lulus cumlaude pada saat menempuh Pendidikan Doktor (S3) di Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Airlangga Surabaya tahun 2021 dengan Beasiswa Pascasarjana Dalam Negeri (BPPDN) dari Kementerian Ristekdikti Republik Indonesia. Selain pendidikan formal, juga berhasil

menyelesaikan sertifikasi di bidang Human Resources and Behavior yaitu Certified Professional Human Resources (CPHR), Certified Behavioral Analyst (CBA), Certified Behavior Consultant (CBC), dan Certified International Trainer (CIT). Tulisan-tulisannya banyak dimuat di jurnal internasional bereputasi mulai dari jurnal terindeks Scopus Q1 hingga Web of Science (Wos) dengan topik-topik seputar manajemen, kepemimpinan, perilaku keorganisasian, dan teknologi, selain juga menjadi reviewer pada jurnal-jurnal Scopus. Saat ini mengabdikan sebagai dosen tetap di Program Business Management, School of Business and Management, Universitas Kristen Petra Surabaya, juga mengajar di Program Studi Magister Manajemen, serta pernah menjabat sebagai Ketua Program Business Management serta Kepala Laboratorium Leadership. Saat ini terdaftar sebagai anggota Insan Doktor Ekonomi Indonesia (IDEI) dan Forum Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi (FAME).