

MSDM: Teori dan Implementasi

by Roy Setiawan

Submission date: 19-Dec-2022 11:13AM (UTC+0700)

Submission ID: 1984241921

File name: 5-EBOOK-Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Teori_dan_Implementasi.pdf (1.37M)

Word count: 38430

Character count: 260672

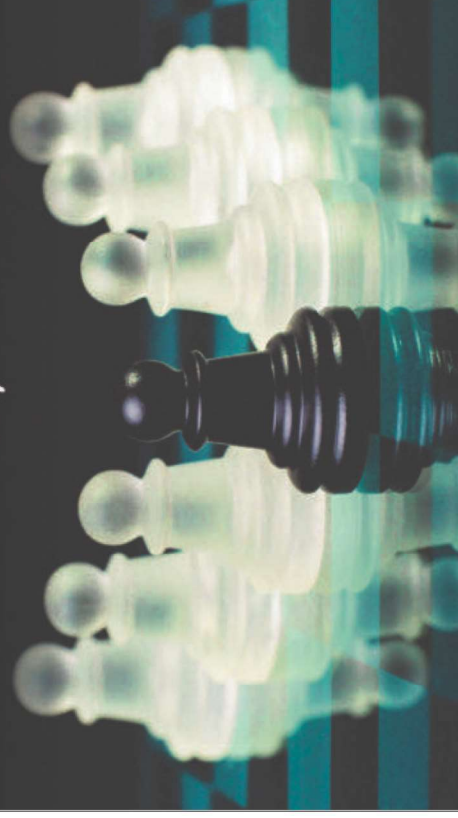
Editor:

Suwandi, SE., M.Ak., CGL., CPI., CNFW., CFTax., CPABC., C.FR.,
C.AFE., CEPA., CAP., CCSR., CRM., COMS., CBSP., CFAP.



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Teori dan Implementasi



Hermin Nainggolan | Zikriatul Ulya | R. Neny Kusumadewi | Dini Selasi
Rr. Sri Handari Wahyuningsih | Roy Setiawan | Dewi Andriani | Ana Rusmardiana
Srianti Permata | Abdullah | Wahidayanti | Devy Sofyanty | Nastiti Edi Utami
Baren Sipayung | Hardiyanti Ridwan

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Teori dan Implementasi

Pesatnya persaingan dunia bisnis mengakibatkan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) kian penting dan strategis karena potensi besarnya untuk menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi. Organisasi yang berorientasi pada profit maupun nirlaba untuk dapat bertahan harus dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap, berkualitas dan profesional. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *staffing* dan *employee relations*.

Bab yang dibahas dalam buku ini, meliputi:

- Bab 1 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia
- Bab 2 Analisis dan Desain Pekerjaan
- Bab 3 Perencanaan Sumber Daya Manusia
- Bab 4 Rekrutmen dan Penempatan Karyawan
- Bab 5 Pengembangan Karyawan
- Bab 6 Penilaian Kinerja Karyawan
- Bab 7 Pengembangan Karir
- Bab 8 Kompensasi
- Bab 9 Produktivitas Kerja
- Bab 10 Kompetensi
- Bab 11 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Bab 12 Pemeliharaan Sumber Daya Manusia
- Bab 13 Pemutusan Hubungan Kerja
- Bab 14 Pengelolaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia
- Bab 15 Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Global



PT Eureka Media Aksara

© BTN Puri Indah Permai Blok K No. 21, Kab. Bone, Sul-Sel



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN IMPLEMENTASI

Hermin Nainggolan
Zikriatul Ulya
R. Neny Kusumadewi
Dini Selasi
Rr. Sri Handari Wahyuningsih
Roy Setiawan
Dewi Andriani
Ana Rusmardiana
Srianti Permata
Abdullah
Wahidayanti
Devy Sofyanty
Nastiti Edi Utami
Baren Sipayung
Hardiyanti Ridwan



PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TEORI DAN IMPLEMENTASI**

Penulis : Hermin Nainggolan | Zikriatul Ulya | R. Neny
Kusumadewi | Dini Selasi | Rr. Sri Handari
Wahyuningsih | Roy Setiawan | Dewi Andriani |
Ana Rusmardiana | Srianti Permata | Abdullah |
Wahidayanti | Devy Sofyanty | Nastiti Edi Utami |
Baren Sipayung | Hardiyanti Ridwan

Editor : Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PI., CNFW.,
C.FTax., CPABC., C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP.,
C.CSR., C.RM., C.QMS., CBSP, CFAF.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Rizki Rose Mardiana

ISBN : 978-623-487-444-0

Diterbitkan oleh: **EUREKA MEDIA AKSARA, DESEMBER 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:
Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekaediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2022

All right reserved
Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR EDITOR

Bismillahir Rahmanir Rahim

Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, tugas Editor adalah membantu dalam memperbaiki format dan sistematika penyusunan buku sehingga lebih menarik, terarah, dan mudah dipahami oleh semua kalangan pembaca. Editor tidak menakan pada perbaikan-perbaikan yang sifatnya substansial kepada Tim Penulis, akan tetapi hanya memberikan masukan yang bertujuan agar tulisan lebih berbobot.

Editor mengucapkan terima kasih kepada penerbit Eureka Media Aksara yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah memberikan kepercayaan penuh kepada Editor untuk mengedit buku ini. Editor mengakui bahwa buku ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, sudilah kiranya para pembaca memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan buku ini pada edisi-edisi berikutnya. Kepada Tim Penulis, Editor menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya atas jerih payah untuk menuangkan hasil pemikirannya ke dalam sebuah tulisan ini; ke depannya diharapkan tetap produktif menulis dan menghasilkan karya-karya terbaik. Akhir kata, semoga buku ini memberikan manfaat bagi semua kalangan.

Bone, November 2022
Editor,

Suwandi

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan buku yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi" ini dapat diselesaikan sesuai rencana. Buku ini ditulis dalam rangka melengkapi literatur perkuliahan Manajemen Sumber Daya Manusia serta untuk memperluas cakrawala wawasan bahan bacaan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Buku ini terdiri atas 15 bab, cakupan materi yang dibahas meliputi: Bab 1 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Bab 2 Analisis dan Desain Pekerjaan, Bab 3 Perencanaan Sumber Daya Manusia, Bab 4 Rekrutmen dan Penempatan Karyawan, Bab 5 Pengembangan Karyawan, Bab 6 Penilaian Kinerja Karyawan, Bab 7 Pengembangan Karir, Bab 8 Kompensasi, Bab 9 Produktivitas Kerja, Bab 10 Kompetensi, Bab 11 Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Bab 12 Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, Bab 13 Pemutusan Hubungan Kerja, Bab 14 Pengelolaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Bab 15 Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Global.

Pesatnya persaingan dunia bisnis mengakibatkan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) kian penting dan strategis karena potensi besarnya untuk menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi. Organisasi yang berorientasi pada profit maupun nir laba untuk dapat bertahan harus dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap, berkualitas dan profesional. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *staffing* dan *employee relations*.

Dengan mempelajari materi yang menyangkut pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah langkah awal yang sangat strategis, terutama dalam rangka memahami faktor utama dan sekaligus faktor kunci yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Manusia harus diatur atau dikelola dengan baik bahkan

suatu organisasi harus memelihara sumber daya manusia dikarenakan investasi bagi organisasi. Beberapa bidang ilmu orientasinya pada MSDM tidak hanya mengatur manusia agar bekerja produktif, namun bagaimana menjadikan manusia berharga bagi organisasi sehingga dapat menunjukkan kinerja unggul bagi organisasi.

Perlu penulis sampaikan bahwa buku ini, selain menyediakan *handcopy* juga disediakan *E-book*. Harapan penulis, agar buku ini dapat menjadi bahan ajar atau pendamping bagi mahasiswa yang mengambil mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis juga menyadari bahwa buku ini jauh dari sempurna, karena itu penulis sangat berterima kasih bila ada kritik dan saran untuk perbaikan pada edisi berikutnya. Semoga buku ini memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Aceh, November 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR EDITOR	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER	
DAYA MANUSIA	1
A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	1
B. Peran Penting Sumber Daya Manusia dalam Organisasi	3
C. Tantangan Pengelolaan Sumber Daya Manusia	7
DAFTAR PUSTAKA	11
BAB 2 ANALISIS DAN DESAIN PEKERJAAN	12
A. Konsep dan Proses Analisis Pekerjaan	12
B. Pelaksanaan Analisis Pekerjaan	17
C. Desain Pekerjaan	18
DAFTAR PUSTAKA	22
BAB 3 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	23
A. Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia	23
B. Proses dan Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia	26
C. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia	29
DAFTAR PUSTAKA	34
BAB 4 REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN	35
A. Konsep dan Tujuan Rekrutmen Karyawan	35
B. Kendala Rekrutmen Karyawan	37
C. Prosedur, Prinsip dan Tujuan Penempatan Karyawan	41
DAFTAR PUSTAKA	46
BAB 5 PENGEMBANGAN KARYAWAN	48
A. Definisi dan Tujuan Pengembangan Karyawan	48
B. Metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	53
DAFTAR PUSTAKA	59

BAB 6 PENILAIAN KINERJA KARYAWAN	60
A. Konsep Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan	60
B. Metode Penilaian Kinerja Karyawan	61
C. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan	64
DAFTAR PUSTAKA	67
BAB 7 PENGEMBANGAN KARIER	68
A. Konsep dan Tahapan Pengembangan Karier	68
B. Faktor yang Berpengaruh pada Pengembangan Karier	72
C. Kolaborasi Pelaksanaan Pengembangan Karier	75
DAFTAR PUSTAKA	78
BAB 8 KOMPENSASI	79
A. Definisi dan Kebijakan Kompensasi	79
B. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	82
C. Bentuk dan Sistem Kompensasi	84
DAFTAR PUSTAKA	86
BAB 9 PRODUKTIVITAS KERJA	88
A. Definisi dan Pengukuran Produktivitas Kerja	88
B. Faktor Berpengaruh pada Produktivitas Kerja	93
C. Motivasi Peningkatan Produktivitas Kerja	97
DAFTAR PUSTAKA	100
BAB 10 KOMPETENSI	101
A. Definisi dan Aspek-aspek Kompetensi	101
B. Model Pengukuran Kompetensi	104
C. Hubungan Kompetensi dan Kinerja	107
DAFTAR PUSTAKA	108
BAB 11 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	111
A. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja	111
B. Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja	116
C. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	119
DAFTAR PUSTAKA	121
BAB 12 PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA	122
A. Konsep dan Tujuan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	122
B. Asas dan Metode Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	123

C. Program Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	132
DAFTAR PUSTAKA	133
BAB 13 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	134
A. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja	134
B. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja	138
C. Kewajiban Organisasi atas PHK Karyawan	141
DAFTAR PUSTAKA	144
BAB 14 PENGELOLAAN AUDIT MANAJEMEN	
SUMBER DAYA MANUSIA	145
A. Konsep dan Prinsip Audit Manajemen	
Sumber Daya Manusia	145
B. Manfaat Audit Manajemen Sumber Daya	
Manusia	151
C. Tahapan Pelaksanaan Audit Manajemen	
Sumber Daya Manusia	153
DAFTAR PUSTAKA	157
BAB 15 PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA	
DALAM BISNIS GLOBAL	159
A. Manajemen Sumber Daya Manusia Domestik	
vs Internasional	159
B. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pasar	
Global	164
C. Tantangan Sumber Daya Manusia dalam	
Bisnis Internasional	167
DAFTAR PUSTAKA	170
TENTANG PENULIS	171

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur/Komposisi Umur Pendidikan	3
Gambar 2. 1 Penggunaan dari Informasi Analisa Pekerjaan	15
Gambar 5. 1 Pergeseran Paradigma dalam Pelatihan	50
Gambar 5. 2 Tahapan Pelatihan	53
Gambar 14. 1 Tipe Audit, Auditor, dan Pekerjaan Mereka	148

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1	Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan.....	51
Tabel 13. 1	Uang Pesangon yang Wajib Dibayarkan kepada Karyawan.....	141
Tabel 13. 2	UPMK yang Harus Diterima Karyawan	141
Tabel 14. 1	Ruang Lingkup Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	154

BAB 6 | PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Dr. Roy Setiawan
Universitas Kristen Petra

A. Konsep Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dari karyawan. Kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan akan menunjukkan keefektifitasan dari organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Selain itu, kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Gomes, 2003).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Sedarmayanti, 2017), adalah :

1. sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja);
2. pendidikan;
3. keterampilan;
4. manajemen kepemimpinan;
5. tingkat penghasilan;
6. gaji dan kesehatan;
7. jaminan sosial;
8. iklim kerja;

9. sarana dan prasarana;
10. teknologi; dan
11. kesempatan berprestasi.

Ada tiga jenis perilaku utama yang membentuk kinerja disebut tempat kerja :

1. Kinerja tugas melakukan tugas dan tanggung jawab yang dapat berupa pada produksi barang atau jasa atau tugas administratif. Ini juga mencakup sebagian besar tugas dalam deskripsi pekerjaan konvensional.
2. *Citizenship* (kewarganegaraan) contohnya adalah tindakan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis organisasi, seperti membantu orang lain ketika tidak diperlukan, mendukung tujuan organisasi, memperlakukan rekan kerja dengan hormat, memberikan saran yang membangun, dan mengatakan hal-hal positif tentang tempat kerja.
3. Kontra produktivitas contohnya adalah tindakan-tindakan yang dapat merusak organisasi, seperti mencuri, merusak properti perusahaan, berperilaku agresif terhadap rekan kerja, dan mengambil absen yang dapat dihindari.

B. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Ada beberapa hal yang perlu dilakukan agar penilaian kinerja dapat berlangsung secara efektif, yaitu :

1. Tentukan dulu kriteria suatu tugas pekerjaan. Misalnya, salah satu kriteria tugas dari sales yang dinilai adalah bagaimana ia akan melakukan pemasaran produk kepada konsumen. Setelah menentukan kriteria, perlu juga menentukan standar kinerja yang ingin dicapai. Misalkan seorang karyawan bidang sales dapat dikatakan sangat bagus jika ia telah mencapai target penjualan yang telah ditentukan.
2. Melakukan penilaian kinerja secara berkala. Misalnya dengan menentukan jadwal penilaian kinerja, bisa sebulan sekali, 6 bulan sekali, atau bahkan setahun sekali. Selain itu perusahaan juga harus menentukan dengan cara apa mereka akan menilai kinerja karyawan.

3. Harus memberikan umpan balik. Salah satu bentuk umpan balik contohnya bisa dalam bentuk pemberitahuan bahwa kinerja karyawan tersebut telah baik, dan sebaliknya jika kinerja karyawan tersebut buruk dan perlu ditingkatkan lagi.

Ada beberapa cara dalam melakukan pengukuran kinerja diantaranya adalah *making comparisons* (membuat perbandingan), *rating individuals* (menilai individu), *measuring results* (menilai hasil), dan *total quality management*.

1. *Making Comparisons* (Membuat Perbandingan)

Ada tiga cara dalam membuat perbandingan yaitu peringkat sederhana (*simple ranking*), metode distribusi paksa (*forced distribution method*), dan metode perbandingan berpasangan (*paired comparison method*).

- a. *Simple ranking*, manajer memberikan peringkat kepada karyawan dari yang berkinerja terbaik sampai yang terburuk. Cara kerjanya adalah pertama, manajer memutuskan karyawan mana yang terbaik dan mencoret nama orang itu dari daftar. Kemudian, dari nama yang tersisa manajer memilih lagi untuk kinerja yang paling buruk. Hal tersebut dilakukan berulang-ulang dengan manajer memilih yang terbaik kedua, terburuk kedua, terbaik ketiga, dan seterusnya, sampai semua karyawan telah diberi peringkat. Kelemahan mengenai pemeringkatan ini adalah valid atau tidaknya pemeringkatan tersebut belum tentu benar.
- b. *Forced distribution method* dalam metode ini manajer membuat dan menetapkan persentase untuk kategori karyawan tertentu. contoh: Luar biasa: 5%, melebihi standar: 25%, memenuhi standar: 55%, butuh peningkatan: 10%, tidak dapat diterima: 5%. Penelitian menemukan bahwa metode ini dapat meningkatkan performa bila digabung dengan penghargaan, terutama dalam beberapa tahun pertama. Kelemahan metode ini adalah manajer dapat kesulitan menugaskan karyawan dalam kategori bawah. Dalam hal tersebut, manajer akan mengatakan bahwa karyawan memerlukan peningkatan

atau tidak dapat bekerja yang dimana hal tersebut tidak hanya tidak akurat namun dapat merusak moral.

c. Paired comparison method dalam metode ini manajer akan saling membandingkan sekelompok karyawan antara yang satu dengan yang lainnya. Kelemahan metode ini memakan waktu yang banyak

2. Rating Individuals (Menilai Individu)

Metode pengukuran kinerja ini dapat mengidentifikasi apakah atribut dan perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan.

a. *Rating attributes* untuk menilai atribut dapat dilakukan grafis skala penilaian yaitu dengan menilai dengan skor 1-5 beberapa jenis performa atau sifat karyawan. Namun hasilnya belum tentu dapat dipercaya karena manajer akan lebih sering memberi nilai yang salah. Untuk mengatasi hal ini, organisasi dapat menggunakan skala standar campuran. Sifat yang relevan dengan skala standar campuran adalah inisiatif, kecerdasan, dan hubungan dengan orang lain. Di dalam skala standar campuran manajer akan menambahkan pernyataan mengenai sifat-sifat tersebut. Namun hal ini dapat membuat karyawan merasa tidak enak. Seperti kita dinilai misalnya kita dikasih nilai 1 dari 5 untuk kemampuan berkomunikasi kita.

b. *Rating behaviors* untuk menilai perilaku, manajer dapat menggunakan metode *behavioral observation scale* (BOS) atau skala observasi perilaku. Hal ini dilakukan dengan mencatat peristiwa penting karyawan, seperti apakah selalu datang tepat waktu, ramah terhadap customer, dll. Peristiwa-peristiwa tersebut diberi nilai bisa dari 1-5 dan diakumulasikan untuk menilai performa mereka.

3. Measuring Results (Menilai Hasil)

Kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan karena hal tersebut mencerminkan kinerja mereka. Hasil pekerjaan dapat berupa penjualan, biaya, dan produktivitas yang dapat diukur. Menilai hasil dapat dilakukan

menggunakan sistem *Management By Objectives* (MBO). Dalam sistem ini organisasi membuat standar berupa goals untuk setiap tingkat organisasi.

4. Total Quality Management

Total quality management adalah sebuah sistem organisasi yang berfokus kepada feedback dari pelanggan (dari dalam organisasi maupun luar organisasi). *Feedback* digunakan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Ada dua jenis *feedback* dalam TQM adalah:

a. *Feedback subjektif*, berasal dari manajer, rekan kerja, dan pelanggan tentang kualitas pribadi karyawan seperti apakah mau berkerjasama dengan orang lain dan apakah karyawan tersebut inisiatif.

b. *Feedback objektif*, berasal dari proses kerja. Feedback ini menggunakan metode statistical quality control. Metode ini menggunakan grafik yang berisi detail mengenai penyebab masalah, dan pengukuran kinerja.

5. Metode Penilaian Umpan Balik 360-Derajat

Metode penilaian umpan balik 360-derajat adalah metode penilaian kinerja populer yang melibatkan masukan evaluasi dari banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini, orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bias ikut serta memberikan nilai, antara lain manajer senior, karyawan itu sendiri, atasan, bawahan, anggota tim. Dan pelanggan internal atau eksternal.

C. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Membantu manajemen membuat keputusan umum sumber daya manusia tentang promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
3. Menunjukkan dengan tepat keterampilan dan kompetensi karyawan yang program remedialnya dapat dikembangkan.

4. Memberikan feedback kepada karyawan tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka dan menjadi dasar untuk alokasi penghargaan, termasuk kenaikan gaji berdasarkan prestasi yang telah dicapai.

Ada beberapa kriteria yang dapat dipilih manajemen untuk melakukan pengukuran kinerja dan akan memiliki pengaruh besar pada apa yang akan dihasilkan oleh karyawan, seperti berikut ini.

1. Hasil Pekerjaan Individu

Manajemen dapat melakukan pengukuran terhadap kuantitas produk atau jasa yang dihasilkan, sisa yang dihasilkan, dan biaya produksi per unit.

2. Perilaku

Perilaku seorang karyawan dapat dijadikan bahan untuk mengukur kinerja. Contohnya adalah membantu orang lain, membuat saran untuk peningkatan, dan menjadi sukarelawan dalam tugas tambahan.

3. Sifat

Yang dinilai dalam kriteria ini adalah sifat-sifat dari karyawan, seperti sikap yang ramah terhadap karyawan lainnya, percaya diri, disiplin, terlihat sibuk, dan memiliki pengalaman yang banyak.

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini.

1. Efektifitas dan Efisiensi

Kita dapat mengatakan bahwa kegiatan itu efektif jika suatu tujuan dapat dicapai pada akhirnya, tetapi jika hasilnya tidak dicari, kegiatan tersebut mengevaluasi pentingnya hasil yang dicapai sehingga meskipun efektif, itu membawa kepuasan, yang disebut inefisiensi.

2. Otoritas atau Wewenang

Otoritas adalah sifat suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal, yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi itu, kepada anggota lain untuk melakukan kegiatan kerja berdasarkan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin merupakan taat atau menaati peraturan yang ada. Ini merupakan hal yang perlu dan wajib dihormati di dalam perjanjian kerja perusahaan dimana ia bekerja.

4. Inisiatif

Ini berkaitan dengan kreativitas karyawan dalam membentuk suatu ide yang berkaitan terhadap tujuan perusahaan.

5. Fasilitas dan Peralatan Barang

Dibutuhkan fasilitas yang memadai untuk membantu karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, misalnya menyediakan mesin untuk membantu proses produksi suatu perusahaan.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga harus diperhatikan karena karyawan akan selalu mencari kenyamanan. Jika karyawan menyukai atau nyaman dengan lingkungan kerja perusahaan tersebut maka kinerja karyawan pun pasti akan meningkat.

7. Job Description

Perusahaan perlu menentukan job desk yang jelas kepada karyawan, banyak sekali kasus karyawan yang jenuh dan burn out dengan pekerjaannya dikarenakan job desk dan tanggung jawab yang didapatkan tidak sesuai atau kelebihan.

8. Program Pelatihan Kerja

Perusahaan perlu memberikan program pelatihan kerja kepada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan mereka dengan memberikan pelatihan kepada mereka sehingga kinerja mereka akan semakin baik.

9. Bonus atau Insentif

Tujuan utama karyawan tentu saja adalah mendapatkan keuangan, dengan adanya perusahaan memberikan bonus atau insentif dapat meningkatkan motivasi karyawan perusahaan untuk bekerja lebih produktif dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.

TENTANG PENULIS

PENULIS 1

Hermi Nainggolan, S.E., M.M.



Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan sejak tahun 2015 sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/ seminar/lokakarya tertentu.
Email: herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id

PENULIS 2

Zikriatul Ulya, S.E., M.Si.



Penulis merupakan Dosen Ilmu Manajemen pada Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa sejak tahun 2016. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Brand Islamic Branding & Rebranding, manajemen Pembiayaan dan Lembaga Keuangan Islam dan Konsep dan Teori Etika Bisnis. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi

penakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Email: zikriatululya@gmail.com; zikriatululya@iainlangsa.ac.id

PENULIS 3

R. Neny Kusumadewi, S.E., M.M.



Penulis lahir di Majalengka dan telah menempuh pendidikan Strata-1 di STIE YPKP Bandung pada jurusan Manajemen Keuangan dan Perbankan lulus tahun 1995, dan pendidikan Magister di IKOPIN Sumedang pada jurusan Manajemen Perusahaan lulus tahun 2010. Penulis merupakan Dosen pada Program Studi Manajemen serta merangkap jabatan-jabatan pada Universitas Majalengka sejak tahun 1999 (sejak mulai berdiri STIE YPPM). Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen profesional yang telah bersertifikat, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga pernah menjabat terakhir sebagai Kepala Pusat Penelitian (LPPM) pada tahun 2018 di Universitas Majalengka. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun Internasional.

Email: kusumadewi_neny@gmail.com

PENULIS 4



Dini Selasi, S.E., M.M.

Penulis merupakan Dosen Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon sejak tahun 2020 namun menjadi dosen sejak tahun 2008 sampai sekarang. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk

meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Telah menghasilkan beberapa buku dan book chapter serta aktif di bidang pasar modal syariah. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional. Penulis juga aktif menjadi penakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Email: dimiselasi1980@gmail.com

PENULIS 5

Dr. Rr. Sri Handari Wahyuningsih, S.E., M.Si.



Penulis merupakan Dosen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sejak Tahun 1994. Selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis belajar selalu terbuka dengan mengikuti berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi untuk meningkatkan karir dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Beberapa sertifikasi kompetensi yang diikuti adalah Sertifikat HR Manager, Sertifikat Risk Management, Sertifikat Asesor. Penulis juga belajar dengan berkontribusi dalam dunia praktis sebagai Trainer, dan Konsultan. Beberapa Program Konsultasi yang diberikan antara lain tata kelola organisasi, penyusunan sistem penilaian kinerja karyawan, penyusunan sertifikasi kompetensi, penyusunan sistem penggajian. Penulis juga belajar dengan berkiprah secara aktif pada pendampingan Koperasi, BUMDes, Kelompok Usaha, untuk membantu penataan kelembagaan dan penguatan usaha.

Email: moehdam@yahoo.com; handari@umy.ac.id

PENULIS 6

Dr. Roy Setiawan



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).
Email: roy@petra.ac.id

PENULIS 7

Dewi Andriani, S.E., M.M.



Penulis merupakan Dosen Fakultas Bisnis Manaje men di Hukum dan Sosial pada Program Studi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sejak tahun 1995. Mata Kuliah yang saat ini dipegang adalah MSDM, Ekonomi Makro dan Manajemen Perubahan. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen,

khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Pengantar Manajemen, dan Ekonomi Mikro. Selain itu, penulis juga melakukan penelitian yang sudah diterbitkan jurnal nasional maupun internasional.

Email: dewiandrian@umsida.ac.id

PENULIS 8

Ana Rasmardiana, S.Pd., M.Si.



Penulis merupakan Dosen Manajemen Proyek dan Kewirausahaan pada Program Studi Teknik Informatika Universitas Indraprasta PGRI Jakarta sejak tahun 2005. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk

meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun

internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.
Email: ana.iraawan93@gmail.com

PENULIS 9

Srianti Permata, S.Pd., M.Pd.



Penulis merupakan Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perekonomian Indonesia pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Hukum Islam Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai sejak tahun 2018. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah di tempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal lokal, nasional maupun internasional yang tersinta maupun belum tersinta. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.
Email: permatasri23@gmail.com

PENULIS 10

Dr. Abdullah, S.E., M.M.



Penulis merupakan Dosen Jurusan Administrasi Bisnis pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik Negeri Pontianak sejak tahun 1998. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya yaitu S1 Sarjana Ekonomi (SE) Universitas Tanjungpura Pontianak (1989), S2 Magister manajemen Universitas Tanjungpura Pontianak (2005), dan S3 Program Doktor Ilmu

Manajemen (PDIM) Universitas Brawijaya Malang (2012). penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga pernah bekerja di perusahaan Bumi Raya Utama Group (BRU GROUP) dari tahun 1989-2000. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Simulasi Bisnis, Manajemen Keuangan, Ekonomi Lanjutan, dan Manajemen Proyek. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga mengajar diperguruan tinggi swasta di Pontianak.
Email: abdul_polnep2@yahoo.co.id

PENULIS 11

Wahidayanti, S.Pd., M.Pd.



Penulis merupakan Dosen Ekonomi Politik Dan Internasional pada Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai sejak tahun 2020. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.
Email: wahidayantifehi@gmail.com

PENULIS 12

Devry Sofyanty, S.Psi, M.M.



Penulis merupakan Dosen Tetap pada Program Studi Sistem Informasi Akuntansi Universitas Bina Sarana Informatika sejak tahun 2011. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya Pengantar Manajemen, Etika Bisnis, Akuntansi Biaya, Perilaku Organisasi, Pengetahuan Dasar Pasar Modal dan Investasi. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional.

Email: Devry.dyy@bsi.ac.id

PENULIS 13

Dra. Nastiti Edi Utami, M.M.



Penulis merupakan Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Studi Manajemen Universitas Persada Indonesia Y.A.I sejak tahun 2001. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Buku lain yang penulis telah hasilkan adalah Cakrawala Islam, Perilaku Organisasi. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional.

Email: nastitsem@gmail.com

PENULIS 14

Baren Sipayung, S.H., M.A.P., C.L.A., CRMP.



Penulis bernama lengkap Yusuf Baren Sipayung lahir di Jakarta, 17 Februari 1985. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Strada Vanlith II Jakarta pada tahun 1997, lulus SLTP Strada Santa Arna Jakarta pada tahun 2000, dan lulus SMU Negeri 12 Jakarta pada tahun 2003. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan S-1 Ilmu Hukum di Universitas Gadjah Mada lulus tahun 2008 berpredikat Cumlaude dan S-2 Magister Administrasi Publik pada Universitas Terbuka lulus tahun 2022 berpredikat Dengan Pujian sebagai salah satu penyandang IPK tertinggi yaitu 3,89. Penulis juga telah lulus sertifikasi Ahli Pengadaan Nasional dari LKPP pada Tahun 2012, Certified Legal Auditor (C.L.A.) pada tahun 2018 dan Certified Risk Management Professional (CRMP) pada tahun 2022. Saat ini, penulis sedang menempuh program Magister Hukum pada Universitas Mulawarman. Sejak lulus S-1 tahun 2008 hingga awal tahun 2011, penulis telah memiliki sejumlah pengalaman bekerja mulai dari Asisten Advokat di Iqbal & Rekan Law Office, Legal Staff di PT. Dwikarya Langgeng Sukses, KYC Staff di Deutsche Bank Ag Jakarta Branch, dan Legal Officer di PT. Commerce Finance. Selanjutnya sejak Mei 2011 hingga sekarang bekerja sebagai abdi negara pada Badan pemeriksa keuangan dan meraih penghargaan satya lancana karya satya x tahun berdasarkan keputusan Presiden Nomor 92/TK/TAHUN 2021 tanggal 13 September 2021. Penulis juga telah mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan (diklat), workshop, focus group discussion (FGD), seminar, sosialisasi, dan knowledge transfer forum (KTF) di bidang pemeriksaan dan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan/atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBMM). Semenjak tahun 2013, penulis berpengalaman dalam pemeriksaan atas keuangan, kinerja, penghitungan kerugian negara, dan pertanggung jawaban bantuan keuangan partai politik, serta pemantauan penyelesaian kerugian daerah pada beberapa entitas

MSDM: Teori dan Implementasi

ORIGINALITY REPORT

SIMILARITY INDEX		9%	INTERNET SOURCES	0%	PUBLICATIONS	6%	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES							
1	www.slideshare.net	Internet Source				2%	
2	putrimanikastaginaadmbisnis.blogspot.com	Internet Source				2%	
3	jurnal.univpgri-palembang.ac.id	Internet Source				2%	
4	repository.stei.ac.id	Internet Source				2%	
5	123dok.com	Internet Source				2%	
Exclude quotes		On	Exclude matches		< 2%		
Exclude bibliography		On					

diantaranya Kementerian PAN.RB, DPR, ANRI, Kemendikbud, Pemkab Berau, Pemkab Kutim, Pemprov Kaltim, Desa Tanjung Aru, Pemkot Balikpapan, Pemkab Kutar, dan PPU. Penulis sejak 2017 sampai dengan saat ini masih aktif menulis karya ilmiah yang dipublikasikan dalam berbagai website dan jurnal akademik. Selain itu, penulis juga telah berhasil menyelesaikan karya tulis buku "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor: Teori dan Studi Kasus" yang pertama dipublikasikan, "Perlindungan Hukum terhadap HKI", dan sejumlah buku yang berkolaborasi dengan penulis lainnya yang masih dalam proses penerbitan di kemudian hari.

Email: baren.sipayung@bpbk.go.id

PENULIS 15

Hardiyanti Ridwan, S.Pd., M.Pd.



Penulis merupakan Dosen Pengantar Manajemen dan Bisnis dan Etika Bisnis Islam pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Hukum Islam Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai sejak tahun 2018. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah di tempuhnya penulis juga mengikuti

berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal lokal, nasional maupun internasional yang tersinta maupun belum tersinta. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Email: hardiyantiridwan65@gmail.com