

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis :

Elva Susanti
Badirun Basir
Nining Andriani
Pipin Sukandi
Ahmad Karim
Shorihatul Inayah
Abu Zubair Latupono
Jerry Wilson
Tri Cicik Wijayanti

Editor : Robby Efendi, SE., MM

Penyunting : Kalasta Ayunda, S.Tr.Kes, MKM.

Desain Sampul dan Tata Letak : Muhammad Hidayat, S.Ikom.

Diterbitkan oleh :

U ME Publishing

Anggota IKAPI No. 059/SBA/2024

Perumdam 4 Blok H No. 2 Kota Padang, Sumatera Barat

Email : kontak@umepublishing.com

Website : umepublishing.com

ISBN : 978-623-10-4772-4

Cetakan pertama, Oktober 2024

© Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang keras memperbanyak, memfotokopi, Sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, maka Penulisan Buku dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diselesaikan. Buku ini membahas tentang pengantar manajemen sumber daya manusia, peran dan strategi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi karyawan, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan pengelolaan kinerja, manajemen talenta dan pengembangan karir, etika dan tanggung jawab social dalam sumber daya manusia dan teknologi dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia.

Buku ini masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan 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 menjadi sumber referensi dan literatur yang mudah dipahami.

Padang, 28 Oktober 2024
Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi	iii
BAB 1.....	1
PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA	
MANUSIA (SDM).....	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia	2
1.3 Pengertian Manajemen SDM.....	4
1.4 Tujuan Manajemen SDM	6
1.5 Fungsi Manajemen SDM	8
1.6 Model Manajemen SDM.....	14
DAFTAR PUSTAKA	18
BAB 2.....	19
PERAN DAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA	
MANUSIA DALAM ORGANISASI	19
2.1 Pendahuluan	19
2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.....	22
2.3 Peran SDM dalam Membangun Budaya Organisasi	26
2.4 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	30

BAB 1

PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

1.1 Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan urat nadi sebagian besar perusahaan. Peran utama departemen SDM adalah berinvestasi dalam sumber daya manusia suatu organisasi, dengan melaksanakan berbagai kegiatan yang memungkinkan mereka menghasilkan *output* ekonomi yang paling efisien dan efektif.

MSDM meliputi alokasi sumber daya manusia, koordinasi, dan pengelolaan yang bertujuan untuk mengembangkan tujuan organisasi. SDM berfokus pada investasi pada karyawan, memastikan keselamatan mereka, dan mengelola semua aspek kepegawaian, mulai dari perekrutan hingga kompensasi dan pengembangan. Manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan budaya perusahaan dan mencapai misi serta tujuan keseluruhannya melalui manajemen karyawan.

Tujuan praktik manajemen sumber daya manusia adalah mengendalikan individu-individu didalam lingkungan kerja untuk menggapai misi organisasi dan memperkokoh [budaya](#)

BAB 9

TEKNOLOGI DAN INOVASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

9.1 Pengantar Teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Teknologi telah menjadi komponen penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM), memfasilitasi berbagai fungsi yang dulu dilakukan secara manual. Seiring berkembangnya teknologi, HRM tidak lagi hanya mengelola catatan kepegawaian atau administrasi dasar; melainkan berperan strategis dalam pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja organisasi.

Penggunaan teknologi dalam HRM telah berkembang dari sistem pengelolaan data sederhana menjadi alat yang kompleks dan canggih, seperti sistem manajemen kinerja, software rekrutmen berbasis AI, dan platform pelatihan digital. Dengan kemajuan teknologi, perusahaan dapat mengotomatiskan proses, mengurangi biaya, dan meningkatkan efisiensi operasional.

Teknologi juga memungkinkan HRM untuk lebih adaptif dalam merespons perubahan pasar dan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya, penggunaan big data dan analitik memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih berbasis data, yang penting