

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Asep Totoh Widjaya*  
*Muhammad Subhan Iswahyudi*  
*Angga Tritisari*  
*Sriwiyanti*  
*Andika Prasetya Nugraha*  
*Ni Wayan Ramini Santika*  
*Asep Rudi Nurjaman*

NEXUSBOOKS.ID



**CV PUSTAKA BUKU NUSANTARA**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya penyusunan buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku ini berisikan bahasan tentang Pendahuluan Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Manajemen Kinerja, Manajemen Keberagaman dan Inklusi, Pengembangan Karir dan Perencanaan Sukses.

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.

NEXUSBOOKS.ID

Jakarta, Maret 2025

Penulis

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>1</b>
1.1 Konsep Fundamental Manajemen .....	1
1.2 Fungsi-FungsiManajemen.....	6
1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
1.4 Filosofi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	12
1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	14
1.6 Evolusi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
1.7 Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ... .....	20
1.8 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	23
1.9 Praktik Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	26
1.10Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	29
1.11Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) .....	32
1.12Penutup.....	35
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>37</b>
<b>BAB 2 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>40</b>
2.1 Definisi dan Tujuan Perencanaan SDM .....	40
2.2 Kerangka Konseptual Perencanaan SDM .....	42
2.3 Proses Perencanaan SDM.....	43

# BAB 1

## PENDAHULUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Oleh Asep Totoh Widjaya*

### 1.1 Konsep Fundamental Manajemen

Keberlanjutan eksistensi manusia, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat, dengan berbagai keterbatasannya dalam upaya memenuhi kebutuhan, telah mendorong manusia untuk mempelajari cara membagi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Melalui akal budi, manusia telah mengembangkan pola kerjasama dan keterikatan formal dalam kehidupan mereka, yang beralih dari fokus individual menuju struktur organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2021:35-36), organisasi diartikan sebagai suatu pengaturan yang disengaja dari sekelompok individu yang bertujuan untuk mencapai beberapa sasaran tertentu. Contoh organisasi meliputi perguruan tinggi atau universitas, organisasi kemahasiswaan, departemen pemerintah, toko ritel, platform e-commerce, dan berbagai entitas lainnya yang memiliki tiga karakteristik utama: Pertama, setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda yang biasanya diimplementasikan melalui sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Kedua, setiap organisasi

## **BAB 7**

# **PENGEMBANGAN KARIR DAN PERENCANAAN SUKSES**

*Oleh Asep Rudi Nurjaman*

### **7.1 Pendahuluan**

Pengembangan karir dan perencanaan sukses merupakan aspek penting dalam kehidupan peserta didik, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, kemampuan untuk merancang dan mengelola karir dengan baik menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan hidup yang diinginkan. Karir bukan hanya sekadar pekerjaan, melainkan perjalanan panjang yang mencerminkan potensi, nilai, dan visi seseorang terhadap masa depannya (Almuin, Solihatun and Haryono, 2017). Oleh karena itu, memahami esensi dari pengembangan karir serta memiliki perencanaan yang matang sangat penting dalam membangun kehidupan yang bermakna. Dalam dunia kerja yang dinamis dan terus berkembang, setiap peserta didik dihadapkan pada tantangan untuk terus beradaptasi. Kemajuan teknologi, perubahan kebutuhan pasar, serta transformasi pola kerja menuntut kemampuan untuk berinovasi dan berkompetisi secara efektif (Dakhi, 2020). Tanpa perencanaan yang tepat, seseorang dapat kehilangan arah dan peluang dalam menghadapi perubahan tersebut. Pengembangan karir menjadi alat untuk menghadapi