

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA KONSEPSI DAN ESENSINYA

Penulis :

Endro Supriyanto
Ahmad Fachri
Sumarno
Ratna Handayati
Reza Hardian Pratama
Farida
Eko Santoso
Gautama Sastra Waskita
Ismanto
Sandi Setiadi
Jefri Putri Nugraha
Ana Fitriyatul Bilgies

ISBN : 978-623-125-711-6

Editor : DR., D.Sc., Drs., Sunarno Sastro Atmodjo, S.E. S.T., S.AP., S.IP., S.Sos

Penyunting : Ari Yanto., M.Pd

Desain Sampul dan Tata Letak : Atyka Trianisa, S.Pd

Penerbit : GET PRESS INDONESIA

Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi :

Jln. Palarik Air Pacah No 26 Kel. Air Pacah
Kec. Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat

Website : www.getpress.co.id

Email : adm.getpress@gmail.com

Cetakan pertama, April 2025

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 dan syukur atas kehadiran Allah SWT dalam segala kesempatan. Sholawat beriring salam dan doa kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah atas Rahmat dan Karunia-Nya penulis telah menyelesaikan Buku Manajemen Sumberdaya Manusia Konsepsi Dan Esensinya ini.

Buku Ini Membahas Pengertian, Konsep Dan Peran MSDM, MSDM dan Pengembangan SDM, Struktur Organisasi SDM, Perancangan MSDM, Rekrutmen Dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Evaluasi Pekerjaan, Analisis Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan, Teori Dan Teknik Motivasi SDM, Kesejahteraan Karyawan dan Manajemen Kompensasi, Disiplin Karyawan dan Penanganan Keluhan, Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Proses penulisan buku ini berhasil diselesaikan atas kerjasama tim penulis. Demi kualitas yang lebih baik dan kepuasan para pembaca, saran dan masukan yang membangun dari pembaca sangat kami harapkan.

Penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian buku ini. Terutama pihak yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah mempercayakan mendorong, dan menginisiasi terbitnya buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi masyarakat Indonesia.

NEXUSBOOKS.ID

Padang, Maret 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENGERTIAN, KONSEP DAN PERAN MSDM	1
1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	1
1.2 Evolusi Konsep MSDM	2
1.3 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	5
1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Secara Strategis	7
1.5 Peran Strategis MSDM dalam Pengambilan Keputusan Bisnis	10
1.6 Tantangan dalam Peran MSDM sebagai Mitra Bisnis	11
DAFTAR PUSTAKA	13
BAB 2 MSDM DAN PENGEMBANGAN SDM	15
2.1 Pendahuluan	15
2.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.1 Perencanaan SDM	17
2.2.2 Pengorganisasian SDM	18
2.2.3 Pelaksanaan SDM	18
2.2.4 Pengontrolan SDM	19
2.3 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
2.4 Praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
2.4.1 Pelatihan	21
2.4.2 Pendidikan	23
2.4.3 Proyek Khusus	24
2.4.4 Rotasi Pekerjaan	24
2.4.5 Pemberian Penghargaan	25
DAFTAR PUSTAKA	27
BAB 3 STRUKTUR ORGANISASI	29
3.1 Pendahuluan	29
3.2 Gambaran Umum Organisasi	30
3.2.1 Nama organisasi	30
3.2.2 Visi, misi, dan tujuan	31
3.2.3 Sejarah singkat atau latar belakang pendirian Perusahaan	31

BAB 1

PENGERTIAN, KONSEP DAN PERAN MSDM

Oleh Endro Supriyanto

1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, menjadikan organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki strategi bisnis yang unggul, tetapi juga harus memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif. Pengelolaan sumber daya manusia bukan hanya sebatas mengurus administrasi karyawan, tetapi juga mencakup perencanaan, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja agar tetap berkinerja tinggi dan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Salah satu elemen penting dalam pengelolaan perusahaan, baik di sektor publik maupun swasta, adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). SDM dianggap sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya.

Era globalisasi dan revolusi industri 4.0, membuat manajemen sumber daya manusia mengalami berbagai perubahan signifikan. Digitalisasi, otomatisasi, serta kemajuan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi dalam merekrut, melatih, dan mempertahankan karyawan. Dengan adanya perubahan ini, organisasi harus mampu beradaptasi dan menerapkan strategi MSDM yang inovatif agar dapat bersaing secara efektif di pasar kerja yang semakin kompleks.

Selain itu, pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan humanis diperlukan sebagai tanggapan atas berbagai tantangan yang muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik,

organisasi akan lebih mudah memperoleh keunggulan kompetitif dan mempertahankan keberlanjutan dalam jangka panjang.

Manajemen sumber daya manusia bukan hanya tanggung jawab bagian HR (*Human Resources*), tetapi juga merupakan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap konsep MSDM sangatlah penting bagi semua pihak yang terlibat dalam organisasi, mulai dari manajer hingga karyawan tingkat operasional.

Definisi MSDM telah berubah seiring berjalannya waktu. Pada awalnya, MSDM lebih dikenal sebagai administrasi personalia, dan berkonsentrasi pada mengelola hal-hal administratif terkait karyawan seperti penggajian, cuti, dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Namun, MSDM mulai menjadi lebih strategis karena kesadaran akan pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemahaman yang mendalam mengenai konsep MSDM akan menjadi dasar yang kuat bagi individu yang ingin mengembangkan karier di bidang manajemen, kepemimpinan, atau pengelolaan organisasi secara umum. Dengan memahami MSDM secara komprehensif, individu dapat lebih efektif dalam mengelola tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta harmonis.

1.2 Evolusi Konsep MSDM

Pada awal abad ke-20, MSDM lebih dikenal dengan istilah administrasi personalia. Pada masa ini, fokus utama dari MSDM adalah pada pengelolaan aspek administratif terkait karyawan. Tugas-tugas yang dilakukan oleh departemen personalia meliputi penggajian, pengelolaan cuti, dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Pada era ini, karyawan dipandang sebagai sumber daya yang harus dikelola secara efisien, tanpa mempertimbangkan aspek pengembangan dan keterlibatan mereka dalam organisasi (Kaufman, 2010).

Pada tahun 1930-an, muncul gerakan *Human Relations* yang menekankan pentingnya hubungan antarpribadi dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Elton Mayo di Hawthorne Works menunjukkan bahwa faktor-faktor sosial dan psikologis, seperti