FUTURE SCIENCE

UNIVERSITAS NIAS

Editor : Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Eliyunus Waruwu, Sukaaro Waruwu, Ayler Beniah Ndraha, Eliagus Telaumbanua, Delipiter Lase, Forman Halawa, Maria Magdalena Bate'e, Meiman Hidayat Waruwu, Syah Abadi Mendrofa, Adieli Laoli, Odaligoziduhu Halawa, Marinus Gea

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:
Eliyunus Waruwu
Sukaaro Waruwu
Ayler Beniah Ndraha
Eliagus Telaumbanua
Delipiter Lase
Forman Halawa
Maria Magdalena Bate'e
Meiman Hidayat Waruwu
Syah Abadi Mendrofa
Adieli Laoli
Odaligoziduhu Halawa
Marinus Gea

Editor: **Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.**
Desain Cover: **Nada Kurnia, S.I.Kom.**
Tata Letak: **Samuel, S.Kom.**

Halaman: **A5 Unesco: 15,5 x 23 cm**
Ukuran: **xiv, 340**

ISBN: **978-623-88731-6-6**
Terbit Pada: **November 2023**

Kerjasama Penerbitan Buku antara Penerbit Future Science dan Universitas Nias
Penerbit Future Science memiliki MoU dengan Universitas Nias dalam mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi salah satunya dalam hal penerbitan buku yang ditandatangani pada 13 September 2023 dengan Nomor Surat MoU 011/UNO1/KS.01.04/2023; 001/NK-FS/IX/2023. Kerjasama ini berlaku 5 tahun.

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2023 by Future Science Publisher
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT FUTURE SCIENCE
(CV. FUTURE SCIENCE)
Anggota IKAPI (348/JTI/2022)
Jl. Terusan Surabaya Gang 1 A No. 71 RT 002 RW 005, Kel. Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur.
www.futuresciencepress.com

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI vii

BAB 1 PENGANTAR SUMBER DAYA MANUSIA 1

PENDAHULUAN 1

DEFINISI SUMBER DAYA MANUSIA 6

PERAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI 7

PENTINGNYA PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM 11

SEJARAH DAN PERKEMBANGAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 15

INDIKATOR SUMBER DAYA MANUSIA 22

TANTANGAN DAN PELUANG DALAM MENGELOLA SDM DI ERA MODERN 24

KESIMPULAN 26

BAB 2 ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA 37

PENDAHULUAN 37

KONSEP DASAR ANALISIS KEBUTUHAN

SUMBER DAYA MANUSIA 39

LANGKAH-LANGKAH DALAM ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA 42

METODE DAN TEKNIK ANALISIS
KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA 44
IMPLEMENTASI HASIL ANALISIS
KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA 51
IMPLEMENTASI KEBUTUHAN SUMBER
DAYA MANUSIA BERDASARKAN
KEBUTUHAN PERUSAHAAN 54
TANTANGAN DAN HAMBATAN DALAM
ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA
MANUSIA..... 57
KESIMPULAN 58
BAB 3 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA 63
PENDAHULUAN..... 63
DEFINISI DAN KONSEP PERENCANAAN
SUMBER DAYA MANUSIA 66
TAHAPAN PERENCANAAN SDM..... 67
TANTANGAN DAN HAMBATAN
PERENCANAAN SDM 67
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI ERA DIGITAL 81
FORECASTING PERENCANAAN SDM
DI MASA DEPAN 84
STUDI KASUS 86

KESIMPULAN 89
BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI 98
PENDAHULUAN 98
PENGERTIAN DAN TUJUAN 99
PROSES REKRUTMEN 102
METODE REKRUTMEN 106
EVALUASI DAN PENILAIAN CALON KARYAWAN 111
KETERLIBATAN TIM DAN PIHAK TERKAIT DALAM SELEKSI 111
ASPEK HUKUM DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI 112
TANTANGAN DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI 114
PERAN TEKNOLOGI DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI 116
ETIKA DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI 117
KESIMPULAN 119
BAB 5 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ... 125
PENDAHULUAN 125
KONSEP DASAR PENGEMBANGAN SDM 129
PROSES PENGEMBANGAN SDM 135
TANTANGAN DAN HAMBATAN PENGEMBANGAN SDM 142

KESIMPULAN 143
BAB 6 MANAJEMEN KINERJA 152
PENDAHULUAN 152
KONSEP DASAR MANAJEMEN KINERJA 154
PROSES MANAJEMEN KINERJA 160
PENILAIAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA 169
UMPAN BALIK 360 DERAJAT MANAJEMEN KINERJA 172
KESIMPULAN 177
BAB 7 KOMPENSASI DAN BENEFIT 181
PENDAHULUAN 181
KONSEP KOMPENSASI DAN BENEFIT 184
STRATEGI PERENCANAAN KOMPENSASI DAN BENEFIT 193
EVALUASI KINERJA DAN KOMPENSASI 199
KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN BENEFIT 201
STUDI KASUS 205
KESIMPULAN 205
BAB 8 MANAJEMEN TALENTA DAN SUKSESI 212
PENDAHULUAN 212
KONSEP MANAJEMEN TALENTA 213
KONSEP SUKSESI 219

IDENTIFIKASI BAKAT 222

STRATEGI PENGEMBANGAN KARYAWAN POTENSIAL 227

TANTANGAN DAN HAMBATAN DALAM MANAJEMEN TALENTA 229

KENDALA DAN HAMBATAN DALAM PERENCANAAN SUKSESI 230

KESIMPULAN 232

BAB 9 BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN 237

PENDAHULUAN 237

BUDAYA ORGANISASI 239

ASAL BUDAYA ORGANISASI 243

KONSEP BUDAYA 246

UNSUR BUDAYA ORGANISASI 247

PERUBAHAN BUDAYA 248

DAMPAK PERUBAHAN BUDAYA 248

KETERLIBATAN KARYAWAN 250

KESIMPULAN 255

BAB 10 KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN 261

PENDAHULUAN 261

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WORK-LIFE BALANCE 265

ASPEK–ASPEK KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN 268
STRATEGI DALAM KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN 271
DAMPAK DALAM MENCAPAI KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN 274
TANTANGAN DALAM MENCAPAI KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN 278
KESIMPULAN 280
BAB 11 PENGELOLAAN PERUBAHAN DAN KONFLIK . 286
PENDAHULUAN 286
MEMAHAMI PERUBAHAN DALAM ORGANISASI 288
MEMAHAMI KONFLIK DALAM ORGANISASI ... 294
KESIMPULAN 301
BAB 12 MASA DEPAN SUMBER DAYA MANUSIA 306
PENDAHULUAN 306
TEKNOLOGI DAN OTOMATISASI: EFEK PADA SDM 307
PENGENALAN KECERDASAN BUATAN (AI) DAN ROBOTIKA DALAM MANAJEMEN SDM ... 308
IMPLIKASI DARI OTOMATISASI PEKERJAAN UNTUK PERAN SDM 309

TEKNOLOGI BARU DAN PERUBAHAN PADA PROSES PEREKRUTAN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KINERJA 311

KETERAMPILAN YANG DIBUTUHKAN DI ERA DIGITAL 312

BONUS DEMOGRAFI: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MULTI GENERASI 317

KERAGAMAN, KESETARAAN, DAN INKLUSI ... 321

MANFAAT MENGELOLA KERAGAMAN, KESETARAAN, DAN INKLUSI BAGI

ORGANISASI 326

MANAJEMEN KERAGAMAN, KESETARAAN,

DAN INKLUSI 329

TANTANGAN DAN HAMBATAN MASA

DEPAN SDM..... 331

KESIMPULAN 332

BAB 1
PENGANTAR SUMBER DAYA MANUSIA

Eliyunus Waruwu
Universitas Nias
E-mail: eliyunuswaruwu@unias.ac.id

PENDAHULUAN

Apakah Anda pernah bertanya, mengapa beberapa perusahaan berkembang pesat sementara lainnya terhenti dan tidak stabil? Kunci utama yang kerap terlewatkan yaitu sumber daya manusia (SDM), merupakan jawaban dari pertanyaan tersebut. Sebuah perusahaan bisa memiliki teknologi canggih, strategi pemasaran yang menarik, atau modal yang besar, namun tanpa SDM yang kompeten dan berdedikasi, kesuksesan hanya akan menjadi mimpi yang sulit diwujudkan (N, 2019). SDM yang handal dapat mengubah visi menjadi realitas, mengatasi tantangan, serta membawa inovasi dan pertumbuhan bagi perusahaan (Ariyanto et al., 2021). Oleh karena itu, memprioritaskan pengembangan dan pemberdayaan SDM menjadi langkah krusial bagi setiap organisasi yang berkeinginan untuk berdiri tegak di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Syahtana Rizqi & Raudita Andra Nabila, 2022). Dalam dinamika bisnis saat ini, adaptasi dan inovasi menjadi sangat penting (Darmawan et al., 2023). Namun, di balik setiap inovasi dan strategi adaptasi, ada kekuatan

sumber daya manusia yang mendorong semuanya. Dari proses rekrutmen yang tepat, pelatihan yang berkelanjutan, hingga budaya perusahaan yang mendukung, setiap aspek SDM memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan pertumbuhan bisnis (Akbar, 2018). Mungkin kita sering mendengar ungkapan 'Karyawan adalah aset terbesar perusahaan', dan hal ini bukan tanpa alasan. Sebuah perusahaan dengan SDM yang kuat bukan hanya memiliki karyawan yang bekerja, tetapi juga memiliki tim yang terinspirasi, berdedikasi, dan memiliki komitmen untuk mencapai visi bersama (Armstrong & Taylor, 2020). Mereka yang berada di garis depan, berinteraksi langsung dengan pelanggan, membangun produk, atau menyediakan layanan, mereka inilah yang membedakan perusahaan sukses dari yang biasa-biasa saja. Jadi, bagi perusahaan yang ingin terus berkembang dan bertahan di era digital ini, investasi dalam SDM bukan hanya menjadi opsi, melainkan keharusan. Menghargai, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik menjadi salah satu kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif di pasar. Jangan sampai kita terlalu fokus pada aspek teknis dan mengabaikan kekuatan sejati yang bisa membawa kita ke puncak kesuksesan, yaitu sumber daya manusia kita."

Selanjutnya, di era yang serba digital dan otomatis ini, peran sumber daya manusia semakin mengambil posisi kritis. Meski teknologi dapat melakukan banyak hal dengan lebih cepat dan efisien, tetap ada unsur-unsur dalam bisnis yang tidak dapat digantikan oleh mesin, seperti kreativitas,

organisasi. Dengan pemahaman mendalam tentang kebutuhan, strategi yang tepat, serta adaptasi terhadap perubahan, perencanaan SDM akan terus menjadi pilar dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan: Manifestasi Dan Implementasi. Didaktika: Jurnal Kependidikan, 11(1), 81-94.

Armstrong, M. (2016). Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR: Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management. Kogan Page.

Astiwi, A. R. (2018). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia) [Bachelor's thesis, Universitas Brawijaya].

Bechet, T. P. (2016). Strategic staffing: A comprehensive system for effective workforce planning. New York, NY: AMACOM.

Borjas, G. J. (2015). Labor Economics. McGraw-Hill Education.

Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2005). Beyond HR: The New Science of Human Capital. Harvard Business School Press.

INFORMASI SELENGKAPNYA

Silahkan order dan hubungi kami:

Website Future Science:

https://book.futuresciencepress.com

Whatsapp:

+62 852-9761-9179

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB 1 : Pengantar Sumber Daya Manusia
Eliyunus Waruwu
BAB 2 : Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia
Sukaaro Waruwu
BAB 3 : Perencanaan Sumber Daya Manusia
Ayler Beniah Ndraha
BAB 4 : Rekrutmen Dan Seleksi
Eliagus Telaumbanua
BAB 5 : Pengembangan Sumber Daya Manusia
Delipiter Lase
BAB 6 : Manajemen Kinerja
Forman Halawa
BAB 7 : Kompensasi dan Benefit
Maria Magdalena Bate'e
BAB 8 : Manajemen Talenta dan Suksesi
Meiman Hidayat Waruwu
BAB 9 : Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan
Syah Abadi Mendrofa
BAB 10 : Keseimbangan Kerja dan Kehidupan
Adieli Laoli
BAB 11 : Pengelolaan Perubahan dan Konflik
Odaligoziduhu Halawa
BAB 12 : Masa Depan Sumber Daya Manusia
Marinus Gea

Editor : Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.

FUTURE SCIENCE
Jl. Terusan Surabaya, Gang 1 A No. 71 RT 002 RW 005, Kel. Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur.
Website : www.futuresciencepress.com

IKAPI
No . 348/JTI/2022

ISBN 978-623-88731-6-6 (PDF)