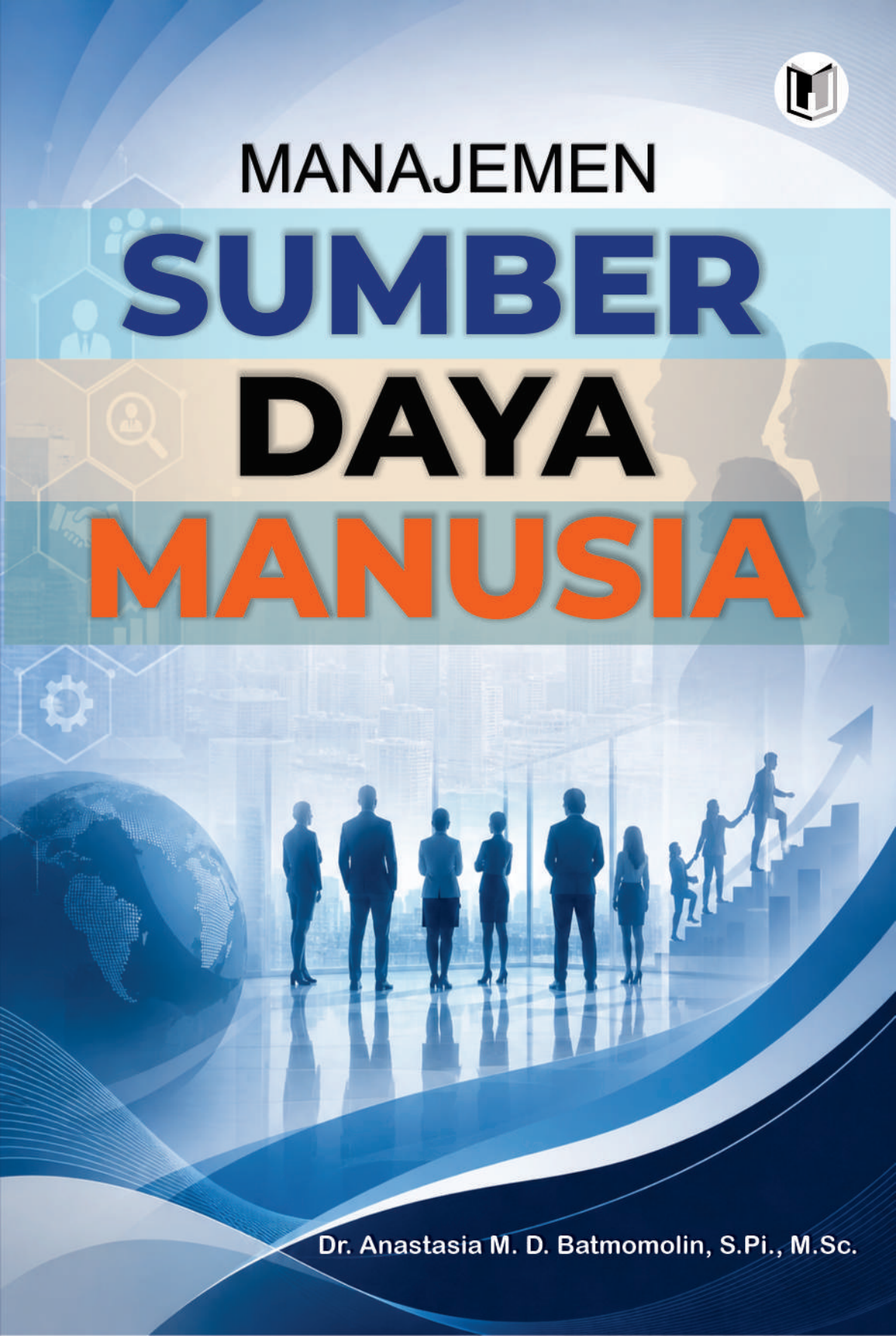
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



Dr. Anastasia M. D. Batmomolin, S.Pi., M.Sc.

MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Anastasia M. D. Batmomolin, S.Pi., M.Sc.

Penerbit Widina

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis:
Dr. Anastasia M. D. Batmomolin, S.Pi., M.Sc.

Desain Cover:
Andi Zuliandi

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Bila Nurfadillah

ISBN:
978-634-246-970-5

Cetakan Pertama:
Juni, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ajar *Manajemen Sumber Daya Manusia* ini dapat diselesaikan dengan baik.

Buku ini disusun sebagai salah satu sumber pembelajaran bagi mahasiswa jenjang Sarjana (S1), khususnya dalam memahami konsep, fungsi, dan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam berbagai konteks organisasi. Penyusunan buku ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan bahan ajar yang sistematis, mudah dipahami, serta relevan dengan perkembangan praktik pengelolaan sumber daya manusia di era modern.

Materi dalam buku ini disajikan secara bertahap dan terstruktur, dimulai dari konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, lingkungan organisasi, analisis jabatan, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, keberagaman dan inklusi, hingga Manajemen Sumber Daya Manusia strategis. Setiap bab dilengkapi dengan tujuan pembelajaran, uraian materi, rangkuman, studi kasus, dan latihan soal untuk membantu mahasiswa memahami serta mengaplikasikan konsep yang dipelajari.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang yang dinamis dan terus berkembang seiring perubahan lingkungan bisnis, teknologi, serta karakteristik tenaga kerja. Oleh karena itu, buku ini tidak hanya menyajikan konsep-konsep dasar, tetapi juga mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis, analitis, dan kontekstual dalam menelaah praktik MSDM di berbagai organisasi.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi perbaikan dan penyempurnaan pada masa yang akan datang.

Akhirnya, penulis berharap buku ajar ini dapat memberikan kontribusi positif dalam proses pembelajaran serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam memahami teori dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **ix**
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA **1**
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 2
B. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia 3
C. Fungsi Manajemen SDM 4
D. Peran Strategis MSDM 6
E. Tantangan MSDM di Era Modern 8
F. Rangkuman 9
G. Studi Kasus 9
H. Latihan Soal 10
BAB 2 LINGKUNGAN DAN KONTEKS MSDM **11**
A. Lingkungan Internal Organisasi 12
B. Lingkungan Eksternal Organisasi 14
C. Generasi Dalam Dunia Kerja 15
D. Keberagaman Dalam Dunia Kerja 16
E. MSDM Dalam Konteks Indonesia 17
F. Rangkuman 19
G. Studi Kasus 19
H. Latihan Soal 20
BAB 3 ANALISIS JABATAN DAN PERENCANAAN SDM **21**
A. Pengertian Analisis Jabatan 22
B. Tujuan Analisis Jabatan 23
C. Hasil Analisis Jabatan 24
D. Metode Analisis Jabatan 26
E. Pengertian Perencanaan SDM 27
F. Tujuan Perencanaan SDM 28
G. Proses Perencanaan SDM 29
H. Metode Peramalan SDM 31

I. Hubungan Analisis Jabatan dan Perencanaan SDM 32
J. Rangkuman 33
K. Studi Kasus..... 34
L. Latihan Soal 34
BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI 35
A. Pengertian Rekrutmen 36
B. Tujuan Rekrutmen..... 37
C. Sumber Rekrutmen 38
D. Metode Rekrutmen 40
E. Pengertian Seleksi 42
F. Tujuan Seleksi..... 43
G. Tahapan Proses Seleksi..... 43
H. Metode Seleksi 45
I. Tantangan Rekrutmen dan Seleksi..... 48
J. Rangkuman..... 49
K. Studi Kasus..... 50
L. Latihan Soal 51
BAB 5 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN..... 53
A. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan 54
B. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan..... 55
C. Analisis Kebutuhan Pelatihan *(Trainning Need Analysis)*..... 56
D. Metode pelatihan..... 58
E. Evaluasi Pelatihan..... 60
F. Pengembangan Karier 61
G. Hubungan Pelatihan, Kompetensi, dan Karier 63
H. Rangkuman..... 64
I. Studi Kasus..... 65
J. Latihan Soal 65
BAB 6 MANAJEMEN KINERJA DAN KOMPENSASI..... 67
A. Pengertian Manajemen Kinerja..... 68
B. Tujuan Manajemen Kinerja 69
C. Proses Manajemen Kinerja..... 70
D. Penilaian Kinerja..... 72
E. *Key Performance Indicators* (KPI) 74
F. Pengertian Kompensasi..... 75

G. Jenis-Jenis Kompensasi 76
H. Prinsip Keadilan dalam Kompensasi 78
I. Hubungan Kinerja dan Kompensasi 79
J. Tantangan manajemen kinerja dan kompensasi 80
K. Rangkuman 81
L. Studi Kasus 82
M. Latihan Soal 82
BAB 7 PERILAKU ORGANISASI 83
A. Pengertian Perilaku Organisasi 84
B. Motivasi Kerja 85
C. Kepuasan Kerja 87
D. *Employee Engagement* 88
E. Budaya Organisasi 90
F. Kesejahteraan Karyawan *(Well-Being)* 91
G. Rangkuman 93
H. Studi Kasus 93
I. Latihan Soal 94
BAB 8 KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI 95
A. Pengertian Kompetensi 96
B. Komponen Kompetensi 96
C. Pentingnya Kompetensi dalam Organisasi 97
D. Pengembangan Kompetensi 98
E. Metode Pengembangan Kompetensi 99
F. Hubungan Kompetensi dan Kinerja 101
G. Rangkuman 102
H. Studi Kasus 102
I. Latihan Soal 103
BAB 9 MSDM STRATEGIS DAN IMPLEMENTASINYA DALAM ORGANISASI 105
A. Pengertian MSDM Strategis 106
B. Peran MSDM Strategis 106
C. Konsep *Talent Management* 107
D. MSDM dalam Berbagai Jenis Organisasi 108
E. Analisis dan Aplikasi MSDM 109
F. Rangkuman 110

G. Studi Kasus 110
H. Latihan Soal 111
BAB 10 KEBERAGAMAN DAN INKLUSI 113
A. Pengertian Keberagaman dan Inklusi 114
B. Jenis-Jenis Keberagaman 115
C. Manfaat Keberagaman dan Inklusi 117
D. Tantangan Mengelola Keberagaman 118
E. Strategi Membangun Organisasi yang Inklusif 120
F. Peran MSDM dalam Keberagaman dan inklusi 121
G. Penerapan dalam Berbagai Organisasi 122
H. Rangkuman 123
I. Studi Kasus 124
J. Latihan Soal 124
PENUTUP 125
DAFTAR PUSTAKA 126
PROFIL PENULIS 130

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perbedaan MSDM tradisional dan strategis 4
Tabel 2 Faktor lingkungan internal SDM 13
Tabel 3 Perbedaan job description dan job specification 25
Tabel 4 Metode peramalan SDM..... 32
Tabel 5 Perbandingan sumber rekrutmen..... 40
Tabel 6 Tingkat analisis kebutuhan pelatihan 58
Tabel 7 Tahapan manajemen kinerja 72
Tabel 8 Jenis kompensasi 77
Tabel 9 Perbedaan kepuasan dan engagement 89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Alur fungsi Manajemen SDM 6
Gambar 2 Diagram alir perencanaan SDM 31
Gambar 3 Diagram alur proses seleksi SDM 45
Gambar 4 Diagram hubungan pelatihan, kompetensi, dan karier 64
Gambar 5 Diagram hubungan antara kinerja dan kompensasi 80
Gambar 6 Hirarki kebutuhan Maslow 86
Gambar 7 Teori Dua factor Herzberg 87
Gambar 8 Hubungan Budaya organisasi, motivasi, keterikatan, kepuasan, dan kinerja 92

BAB 1

KONSEP DASAR
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
2. Mengidentifikasi perkembangan MSDM
3. Menjelaskan fungsi-fungsi MSDM
4. Memahami peran strategis MSDM dalam organisasi
5. Mengidentifikasi tantangan MSDM di era modern

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan. Persaingan yang semakin ketat, baik pada tingkat lokal maupun global, mendorong organisasi untuk meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya yang efektif.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Berbeda dengan sumber daya lainnya, manusia memiliki kemampuan untuk berpikir, berinovasi, serta beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan dalam mengelola potensi tersebut melalui berbagai fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Dalam perkembangannya, MSDM tidak lagi

BAB 2

LINGKUNGAN DAN KONTEKS MSDM

Tujan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan lingkungan internal dan eksternal dalam MSDM
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi praktik MSDM
3. Memahami pengaruh teknologi dan globalisasi terhadap MSDM
4. Menjelaskan karakteristik generasi dalam dunia kerja
5. Mengaitkan MSDM dengan konteks organisasi di Indonesia

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan organisasi tempat praktik tersebut dijalankan. Setiap kebijakan dan praktik MSDM dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Lingkungan internal mencakup struktur organisasi, budaya kerja, serta kebijakan yang berlaku, sedangkan lingkungan eksternal meliputi kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, regulasi pemerintah, serta nilai-nilai sosial budaya masyarakat.

Dalam konteks organisasi modern, lingkungan bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat dan dinamis. Perkembangan teknologi digital, globalisasi pasar tenaga kerja, serta perubahan karakteristik tenaga kerja menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, MSDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan internal, tetapi juga sebagai fungsi yang responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal (Noe *et al*., 2020).

BAB 3

ANALISIS JABATAN
DAN PERENCANAAN SDM

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan konsep analisis jabatan
2. Mengidentifikasi komponen *job description* dan *job specification*
3. Memahami proses perencanaan SDM
4. Menjelaskan metode peramalan kebutuhan tenaga kerja
5. Mengaitkan analisis jabatan dengan kebutuhan organisasi

Memahami pekerjaan secara mendalam merupakan langkah awal yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Setiap jabatan dalam organisasi memiliki tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang berbeda. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai hal tersebut, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menjalankan berbagai fungsi MSDM, seperti rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Dalam praktik MSDM, analisis jabatan (*job analysis*) dan perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*) menjadi fondasi utama dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan tenaga kerja. Analisis jabatan membantu organisasi memahami apa yang dikerjakan dalam suatu posisi dan kompetensi apa yang dibutuhkan, sedangkan perencanaan SDM memastikan bahwa

BAB 4

REKRUTMEN DAN SELEKSI

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan konsep rekrutmen dan seleksi
2. Mengidentifikasi sumber-sumber rekrutmen
3. Memahami proses seleksi karyawan
4. Menjelaskan metode seleksi yang umum digunakan
5. Menganalisis praktik rekrutmen dan seleksi dalam organisasi

Setelah organisasi mengetahui kebutuhan tenaga kerja melalui proses perencanaan Sumber Daya Manusia, langkah selanjutnya adalah memastikan bahwa kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan cara mendapatkan karyawan yang tepat. Proses ini dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu rekrutmen dan seleksi.

Rekrutmen merupakan proses menarik calon pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan seleksi adalah proses memilih kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang ada. Kedua proses ini saling berkaitan dan menjadi pintu awal dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bergabung dalam organisasi.

Rekrutmen dan seleksi memiliki peran yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena kualitas karyawan yang diterima akan sangat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang tepat tidak hanya mampu menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

BAB 5

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan konsep pelatihan dan pengembangan
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
3. Memahami metode pelatihan dalam organisasi
4. Mengevaluasi efektivitas program pelatihan
5. Mengaitkan pelatihan dengan pengembangan karier

Setelah organisasi mendapatkan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi, langkah berikutnya adalah memastikan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang diterima belum tentu langsung siap bekerja secara optimal, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mereka. Hal ini dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Pelatihan umumnya ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan potensi karyawan untuk menghadapi tanggung jawab di masa depan (Dessler, 2017; Noe *et al*., 2020).

BAB 6

MANAJEMEN KINERJA DAN KOMPENSASI

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan konsep manajemen kinerja
2. Memahami proses penilaian kinerja
3. Menjelaskan konsep *Key Performance Indicators* (KPI)
4. Memahami sistem kompensasi dan jenis-jenisnya
5. Mengaitkan kinerja dengan kompensasi dalam organisasi

Setelah organisasi memiliki karyawan yang kompeten melalui proses rekrutmen dan pelatihan, langkah berikutnya adalah memastikan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Upaya ini dilakukan melalui penerapan manajemen kinerja yang efektif.

Manajemen kinerja merupakan proses sistematis yang digunakan organisasi untuk merencanakan, memantau, menilai, dan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui manajemen kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Amstrong & Taylor, 2014; Dessler, 2017). Selain berfungsi sebagai alat pengendalian, manajemen kinerja juga berperan dalam memberikan umpan balik kepada karyawan. Umpan balik ini penting untuk membantu karyawan memahami kelebihan dan kekurangan dalam kinerjanya, sehingga dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

BAB 7

PERILAKU ORGANISASI

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan konsep perilaku organisasi
2. Memahami teori motivasi kerja
3. Menjelaskan kepuasan kerja dan faktor-faktornya
4. Memahami konsep employee engagement
5. Menjelaskan peran budaya organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berkaitan dengan sistem, kebijakan, dan prosedur, tetapi juga dengan perilaku manusia dalam organisasi. Setiap individu yang bekerja dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda, seperti motivasi, sikap, nilai, dan cara kerja. Perbedaan ini memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, bekerja, dan berkontribusi terhadap organisasi.

Perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam organisasi. Melalui pemahaman perilaku organisasi, manajer dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi (Robbins & Judge, 2013). Selain itu, perilaku organisasi juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Organisasi yang mampu mengelola perilaku karyawan dengan baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, hubungan kerja yang harmonis, serta tingkat konflik yang lebih rendah.

BAB 8

KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan konsep kompetensi
2. Mengidentifikasi komponen kompetensi
3. Memahami pentingnya pengembangan kompetensi
4. Menjelaskan metode pengembangan kompetensi
5. Mengaitkan kompetensi dengan kinerja dan organisasi

Dalam organisasi modern, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang kompeten menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap individu memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Perkembangan teknologi, perubahan lingkungan kerja, serta tuntutan globalisasi menyebabkan kebutuhan kompetensi terus berubah. Karyawan tidak lagi cukup hanya memiliki pengetahuan dasar, tetapi juga dituntut untuk memiliki keterampilan yang relevan serta sikap kerja yang positif. Hal ini menjadikan pengembangan kompetensi sebagai kebutuhan yang berkelanjutan.

BAB 9

MSDM STRATEGIS DAN IMPLEMENTASINYA DALAM ORGANISASI

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa diharapkan mampu:

1. Menjelaskan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia strategis.
2. Memahami peran MSDM sebagai mitra strategis dalam organisasi.
3. Menjelaskan konsep talent management dalam pengelolaan SDM.
4. Menganalisis penerapan MSDM dalam berbagai jenis organisasi.
5. Mengidentifikasi permasalahan MSDM dalam organisasi.
6. Merumuskan solusi yang tepat dan kontekstual terhadap permasalahan MSDM.

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis. Perubahan yang cepat akibat globalisasi, kemajuan teknologi, serta meningkatnya persaingan membuat organisasi tidak dapat lagi mengandalkan pendekatan tradisional dalam pengelolaan SDM. MSDM tidak lagi hanya berperan sebagai fungsi administratif, tetapi telah berkembang menjadi mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendekatan MSDM strategis menekankan pentingnya keselarasan antara kebijakan dan praktik SDM dengan visi, misi, serta strategi organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga pada bagaimana SDM dapat memberikan kontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi (Amstrong & Taylor, 2014; Dessler, 2017).

BAB 10

KEBERAGAMAN DAN INKUSI

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa diharapkan mampu:

1. Menjelaskan konsep keberagaman dan inklusi dalam organisasi.
2. Mengidentifikasi berbagai jenis keberagaman di tempat kerja.
3. Memahami manfaat keberagaman dan inklusi bagi kinerja organisasi.
4. Menganalisis tantangan dalam pengelolaan keberagaman.
5. Menjelaskan strategi membangun organisasi yang inklusif.
6. Mengaitkan peran MSDM dalam mendukung keberagaman dan inklusi.

Organisasi modern dihadapkan pada lingkungan kerja yang semakin beragam. Perbedaan latar belakang karyawan, seperti usia, gender, budaya, pendidikan, serta pengalaman kerja, menjadi karakteristik yang tidak dapat dihindari. Keberagaman ini merupakan potensi yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi apabila dikelola dengan baik. Sebaliknya, tanpa pengelolaan yang tepat, keberagaman juga dapat menimbulkan konflik dan kesalahpahaman.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, keberagaman tidak hanya berarti adanya perbedaan, tetapi juga bagaimana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Inklusi menekankan pada penerimaan, penghargaan, serta keterlibatan aktif setiap individu dalam organisasi.

Keberagaman dan inklusi yang dikelola secara efektif dapat meningkatkan inovasi, kepercayan, keterlibatan karyawan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Alshaabani et al., 2022; Batmomolin et al., 2022; Batmomolin, 2025; Ganji et al., 2021). Oleh karena itu, pengelolaan keberagaman menjadi isu strategis dalam MSDM modern.

PENUTUP

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang yang terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis. Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya membutuhkan pemahaman teoritis, tetapi juga kemampuan untuk menerapkan konsep secara kontekstual sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Buku ajar ini disusun untuk membantu mahasiswa memahami konsep-konsep dasar hingga penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia secara sistematis. Setiap bab dirancang tidak hanya untuk memberikan pengetahuan, tetapi juga untuk melatih kemampuan analitis, berpikir kritis, serta pemecahan masalah melalui refleksi, latihan, dan studi kasus.

Melalui buku ajar ini, diharapkan mahasiswa tidak hanya mampu memahami teori, tetapi juga memiliki kepekaan dalam mengenali berbagai permasalahan yang terjadi dalam organisasi serta mampu merumuskan solusi yang tepat. Dengan demikian, pembelajaran MSDM tidak berhenti pada aspek kognitif, tetapi juga berkembang menjadi keterampilan praktis dan sikap profesional yang bermanfaat di dunia kerja.

Di tengah perkembangan teknologi, perubahan karakteristik tenaga kerja, serta meningkatnya tuntutan terhadap keberagaman dan keberlanjutan, bidang MSDM akan terus memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, mahasiswa diharapkan terus mengembangkan wawasan, kemampuan adaptasi, dan semangat belajar sepanjang hayat.

DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, Herman. (2014). *Performance management* (Third Edition). Pearson.

Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(20), 1–21. https://doi.org/10.3390/su12208372

Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage.

Alshaabani, A., Hamza, K. A., & Rudnák, I. (2022). Impact of Diversity Management on Employees' Engagement: The Role of Organizational Trust and Job Insecurity. *Sustainability (Switzerland)*, *14*, 1–22. https://doi.org/10.3390/su14010420

Armstrong, M., &Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

Batmomolin, A. M. D. (2025). *Diversity Management: Kunci Suskes Membangun Kepercayaan, Inovasi, dan Keterlibatan Karyawan*. Sahabat Alam Rafflesia.

Batmomolin, A. M. D., Sadikin, M., Hadi, J. S., Gunawan, A. P. W., & Sadana, S. M. S. (2022). Effect of Diversity Management on Organizational Trust, Employee Innovative Behavior, and Employee Engagement: Evidence from Indonesia. *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration*, *30*(2). https://doi.org/10.46585/sp30021560

Blouch, R., & Azeem, M. F. (2019). Effects of perceived diversity on perceived organizational performance: Mediating role of perceived organizational justice. *Employee Relations*, *41*(5), 1079–1097. https://doi.org/10.1108/ER-05-2018-0150

Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management* (Fifth Edition). Bloomsbury.

Boyatzis, R. E. (2007). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, *27*(1), 5–12. https://doi.org/10.1108/02621710810840730

Breaugh, J. A. (2017). Talent acquisition: A guide to understanding and managing the recruitment process. SHRM Foundation.

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, *19*, 304–313. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill.

Cox, T. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler.

Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, *27*(1), 1–21. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12137

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (Fifteenth Edition). Pearson. http://www.pearsonmylabandmastering.com

Ganji, S. F. G., Rahimnia, F., Ahanchian, M. R., & Syed, J. (2021). Analyzing the Impact of Diversity Management on Innovative Behaviors through Employee Engagement and Affective Commitment. *Iranian Journal of Management Studies*, *14*(3), 649–667. https://ijms.ut.ac.ir/article_77720.html

Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 489–521.

Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

Hofstede, Geert., Hofstede, G. Jan., & Minkov, Michael. (2010). *Cultures and organizations : software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw-Hill.

Huo, D., Motohashi, K., & Gong, H. (2019). Team diversity as dissimilarity and variety in organizational innovation. *Research Policy*, *48*, 1564–1572. https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.020

Ivancevich, J. M. (2018). *Human resource management* (13th ed.). McGraw-Hill.

Jiang, K., & Messersmith, J. (2017). On the shoulders of giants: a meta-review of strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 1–28. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1384930.

Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach* (12th Edition). McGraw-Hill Irwin.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th Edition). Cengage Learning.

Mello, J. A. (2013). *Strategic Human Resource Management Fourth Edition* (Fourth Edition). Cengage Learning.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (Fourteenth Edition). Pearson.

Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (Eighth Edition). McGraw Hill.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management* (Sixth Edition). McGraw Hill. http://bit.ly/LS4Apple

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management* (11th ed.). McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.

Roberson, Q. M. (2019). Diversity in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6*, 69–88.

Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, *61*(3), 5–18. https://doi.org/10.1177/0008125619841006

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management, 37*(4), 1262–1289.

Singh, A., & Jha, S. (2022). Relationship between employee well-being and organizational health: symbiotic or independent? *Industrial and Commercial Training*, *54*(2), 231–249. https://doi.org/10.1108/ICT-03-2021-0018

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.

Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231.

Storey, J., Ulrich, D., & Wright, P. M. (2019). *Strategic Human Resource Management* (First Edition). Routledge. www.routledge.com

Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2020). *Human resource management* (11th ed.). Pearson.

Triyani, Santoso, A. . B., Oktafien, S., Vanesa V. H, Batmomolin, A. M. D., & Wenehenubun, S. P. (2025). *Beyond Stereotypes Memahami dan Mengelola Generasi Z dengan Efektif di Tempat Kerja*. Bintang Semesta Media.

Ulrich, D. (1997). *Human resource champions*. Harvard Business School Press.

Valentine, S. R., Meglich, P. A., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (16th Edition). Cengage.

PROFIL PENULIS

Dr. Anastasia M. D. Batmomolin, S.Pi., M.Sc.



Penulis adalah seorang akademisi dan praktisi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Ia merupakan dosen tetap program studi Pembangunan Sosial STPM Santa Ursula Ende, Flores, NTT. Ia memperoleh gelar Doktor Ilmu Ekonomi konsentrasi SDM dari Universitas Trisakti, Jakarta. Selain mengajar dan melakukan pengabdian masyarakat, ia aktif melakukan penelitian dan publikasi ilmiah pada jurnal nasional dan internasional bereputasi, dengan minat utama pada bidang SDM, kepemimpinan, pengembangan organisasi, perilaku organisasi, dan inovasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang berperan mengelola manusia sebagai aset utama untuk mencapai tujuan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Dalam era perubahan yang cepat, organisasi dituntut tidak hanya memahami konsep MSDM secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya secara tepat sesuai dengan kebutuhan dan dinamika lingkungan kerja.

Buku ini disusun sebagai buku ajar yang membahas konsep-konsep utama MSDM secara sistematis, mulai dari pengertian dan perkembangan MSDM, lingkungan organisasi, analisis jabatan dan perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, keberagaman dan inklusi, hingga MSDM strategis.

Setiap bab dilengkapi dengan tujuan pembelajaran, rangkuman, studi kasus, dan latihan soal yang dirancang untuk membantu mahasiswa memahami materi secara lebih mendalam serta mengembangkan kemampuan analitis dan berpikir kritis. Penyajian materi dilakukan secara ringkas, runtut, dan mudah dipahami sehingga mendukung proses pembelajaran di perguruan tinggi.

Buku ini diharapkan menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam memahami prinsip, konsep, dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia serta penerapannya dalam berbagai jenis organisasi.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Manajemen & Marketing

ISBN 978-634-246-970-5

9 786342 469705