

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Muhammad Hasan | Lulu Ulfa Sholihannisa
Nurhadi Kusuma | Siti Rochmahtun | Margiyono Suyitno
Agi Maehesa Putri | Arifuddin | Baiq Salkiah
Desty Endrawati Subroto | Al Ahadid Wahyu Putra
Holong Saor Nababan | Abdul Hamid Arribathi | Eskawida

Editor : Ahmad Choirul Ma'arif



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) PENDIDIKAN

**Muhammad Hasan
Lulu Ulfa Sholihannisa
Nurhadi Kusuma
Siti Rochmahtun
Margiyono Suyitno
Agi Maehesa Putri
Arifuddin
Baiq Salkiah
Desty Endrawati Subroto
Al Ahadid Wahyu Putra
Holong Saor Nababan
Abdul Hamid Arribathi
Eskawida**

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) PENDIDIKAN

Penulis:

Muhammad Hasan
Lulu Ulfa Sholihannisa
Nurhadi Kusuma
Siti Rochmahtun
Margiyono Suyitno
Agi Maehesa Putri
Arifuddin
Baiq Salkiah
Desty Endrawati Subroto
Al Ahadid Wahyu Putra
Holong Saor Nababan
Abdul Hamid Arribathi
Eskawida

Editor : **Ahmad Choirul Ma'arif, M.Pd.**
Tata Letak : **Asep Nugraha, S.Hum**
Desain Cover : **Septimike Yourintan Mutiara, S.Gz.**
Ukuran : **UNESCO 15,5 x 23 cm**
Halaman : **ix, 178**
ISBN : **978-623-09-2478-1**
Terbit Pada : **Maret 2023**

Hak Cipta 2023 @ Sada Kurnia Pustaka dan Penulis
Hak cipta dilindungi undang-undang dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA

Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang Banten
Email : sadapenerbit@gmail.com
Website : sadapenerbit.com & repository.sadapenerbit.com
Telpon/WA : +62 838 1281 8431

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga tim penulis dapat menyelesaikan penulisan buku kolaborasi dengan judul "MSDM Pendidikan". Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang signifikan dalam setiap kegiatan di suatu lembaga termasuk lembaga pendidikan. Sumber daya manusia harus dapat dikelola atau dikelola dengan baik sesuai dengan fungsinya agar sumber daya manusia tersebut dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya di lembaga yang ditempatinya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan pada umumnya. Oleh karena itu fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal agar kebutuhan yang berkaitan dengan tujuan individu, organisasi atau lembaga dapat tercapai. Selain itu, dengan tata cara pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan kekurangan dan permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia yang terkait dengan daya saing dapat diatasi.

Atas dasar tersebutlah buku ini hadir. Sebagai sebuah buku yang terkait dengan MSDM pendidikan, buku ini memiliki beberapa keunggulan diantaranya: (1) disusun secara praktis dan aplikatif sesuai dengan implementasi terbaru dalam praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan; (2) pendekatan teoritis terkait MSDM pendidikan; dan (3) menggunakan analisis kajian yang mudah dipahami, sehingga buku ini diharapkan akan sangat bermanfaat bagi para pembaca, khususnya akademisi, praktisi, dan mahasiswa dalam bidang MSDM sektor pendidikan.

Di dalam penyusunan buku "MSDM Pendidikan" ini, tim penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan penulis untuk menyelesaikan penulisan dan penyusunan buku ini. Tetapi sebagai manusia biasa, tim penulis tidak luput dari kesalahan maupun kekhilafan baik dari segi teknik penulisan ataupun tata bahasa yang kami gunakan.

Terima kasih yang sebesar-besarnya diucapkan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam merampungkan penulisan buku ini, khususnya kepada semua pihak yang mencintai ilmu pengetahuan. Tim penulis berharap semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang besar, khususnya yang terkait dengan aspek MSDM sektor pendidikan. Akhir kata, tim penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada para pembaca yang bersedia memberikan masukan dan saran yang sifatnya konstruktif demi penyempurnaan buku ini di kemudian hari.

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP DAN TANTANGAN MSDM PENDIDIKAN	1
Manajemen SDM dan Organisasi Pendidikan: Suatu Definisi Konseptual	1
Tantangan MSDM Pendidikan	7
Daftar Pustaka	10
Profil Penulis	11
BAB 2 PERENCANAAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA.....	12
Pendahuluan	12
Urgensi Perencanaan Strategis SDM (PSSDM)	14
Proses Perencanaan Strategis SDM.....	21
Metode Perencanaan Strategis SDM.....	23
Daftar Pustaka.....	25
Profil Penulis.....	27
BAB 3 ANALISIS PERENCANAAN JABATAN.....	28
Pendahuluan	28
Definisi Perencanaan Analisis Jabatan	29
Tujuan Dan Manfaat Analisis Jabatan	32
Prinsip Analisis Jabatan	33
Metode Analisis Jabatan	34
Perencanaan Analisis Jabatan.....	34
Tahapan Analisis Jabatan.....	35
Penutup	38

Daftar Pustaka.....	39
Profil Penulis.....	40
BAB 4 PERENCANAAN DAN REKRUTMEN SDM	41
Perencanaan SDM.....	41
Hakikat Perencanaan Sumber Daya Manusia	42
Rekrutmen Sumber Daya Manusia.....	47
Daftar Pustaka.....	51
Profil Penulis.....	53
BAB 5 SELEKSI DAN PENEMPATAN SDM	54
Pendahuluan	54
Langkah-Langkah Seleksi SDM.....	55
Testing dan Wawancara	59
Penempatan SDM.....	60
Pengenalan untuk Pegawai atau Karyawan Baru	62
Induksi pada Organisasi Pendidikan.....	63
Kesimpulan	64
Daftar Pustaka.....	64
Profil Penulis.....	66
BAB 6 KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN	67
Pendahuluan	67
Pengertian Kompensasi dan Kedisiplinan.....	68
Sistem Kompensasi.....	68
Penerapan Disiplin di Lembaga Pendidikan.....	74
Kesimpulan	78
Daftar Pustaka.....	78
Profil Penulis.....	79
BAB 7 MANAJEMEN KARIER DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	80

Pengertian Manajemen Karier.....	80
Ruang Lingkup Perencanaan Karier.....	81
Pertimbangan dalam Perencanaan Karier.....	81
Informasi dan Konseling Perencanaan Karier.....	82
Manfaat Perencanaan Karier.....	83
Pengertian Pemberhentian.....	84
Pemutusan Hubungan Kerja.....	85
Daftar Pustaka.....	88
Profil Penulis.....	90
BAB 8 TRAINING AND CAPACITY BUILDING DALAM KERANGKA PENATAAN ORGANISASI.....	91
Pendahuluan.....	91
Kegunaan Pelatihan.....	93
Pengembangan <i>Capacity Building</i> Dilihat Dari Tingkatan Organisasi.....	96
Pengembangan Kapasitas Dalam perspektif Kelembagaan.....	97
Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah.....	98
Kesimpulan.....	99
Daftar Pustaka.....	100
Profil Penulis.....	102
BAB 9 QUALITY OF WORK LIFE.....	103
Pendahuluan.....	103
Pengertian dan Definisi <i>Quality of Work Life</i>	104
Komponen <i>Quality of Work Life</i>	106
Tujuan dan Manfaat <i>Quality of Work Life</i>	109
Pengembangan Kualitas Kehidupan Kerja.....	110
Daftar Pustaka.....	111
Profil Penulis.....	112

BAB 10 HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN	113
Tinjauan Hubungan Ketenagakerjaan	113
Macam–Macam Tenaga Kerja	115
Hubungan Ketenagakerjaan	117
Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan dan Hubungan Ketenagakerjaan	118
Daftar Pustaka	122
Profil Penulis	124
BAB 11 MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA GLOBAL	125
Pendahuluan	125
Manajemen SDM Global	128
Perencanaan SDM Global	133
Transfer Ilmu Pengetahuan	135
Pelatihan Lintas Budaya	137
Budaya, Kelembagaan dan Kepemimpinan Global	141
Kompensasi untuk Tenaga Kerja Global	143
Manajemen Kinerja Tenaga Kerja Global	147
Penutup	149
Daftar Pustaka	150
Profil Penulis	155
BAB 12 STANDAR MUTU SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN	156
Pendahuluan	156
Pengertian Standar Mutu	157
SDM Pendidikan	160
Daftar Pustaka	164
Profil Penulis	165
BAB 13 SOP (JABATAN, GURU, KEGIATAN, TATA USAHA)	166

Pendahuluan	166
Pengertian <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP).....	167
Jenis <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP).....	167
Dasar Penyusunan <i>Standard Operating Procedure</i>	169
Manfaat <i>Standard Operating Procedure</i>	173
Prinsip-Prinsip <i>Standard Operating Procedure</i>	174
Kesimpulan	175
Daftar Pustaka.....	176
Profil Penulis.....	178

BAB 1 KONSEP DAN TANTANGAN MSDM PENDIDIKAN

Dr. Muhammad Hasan, S.Pd., M.Pd.

Universitas Negeri Makassar

Manajemen SDM dan Organisasi Pendidikan: Suatu Definisi Konseptual

Manajemen SDM merupakan suatu sistem yang dibangun dalam organisasi agar memastikan pemanfaatan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hamilton dan Torraco (2013) mendefinisikan manajemen SDM sebagai rangkaian kegiatan organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen SDM menyangkut pengadaan atau perekrutan, staf, kesejahteraan, pemeliharaan, pelatihan dan pelatihan ulang, penempatan, promosi, hubungan motivasi, kompensasi atau penghargaan, transfer dan disiplin staf. Hal tersebut terletak pada perawatan efisiensi organisasi. Manajemen SDM adalah fungsi dasar manajemen yang menentukan kinerja staf di organisasi manapun. Hal sederhana ini menyiratkan bahwa ketika staf dalam sistem pendidikan direkrut, dipilih dan diawasi secara memadai, dilantik dan diberi penghargaan yang memadai, dan disiapkan, dikembangkan dengan benar, dinilai dan dipromosikan dalam pekerjaan, mereka akan berkomitmen pada pekerjaan itu, tetap berdedikasi dan produktif dalam sistem pendidikan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa koordinasi kegiatan dan upaya para pekerja dalam organisasi pendidikan sehingga tujuan pendidikan tercapai. Oleh karena itu, manajemen SDM dalam pendidikan adalah proses memotivasi pekerja untuk

Konsep dan Tantangan MSDM Pendidikan

Keempat, perlindungan dan kepatuhan data. Salah satu tantangan terbaru yang dihadapi tim SDM dalam pendidikan adalah perlindungan dan kepatuhan data. Sangat sulit untuk memenuhi kepatuhan saat mempekerjakan staf baru. Banyak pemeriksaan pra-kerja perlu dilakukan sebelum kandidat potensial dapat dipekerjakan dan ini menimbulkan banyak tekanan pada tim SDM.

Daftar Pustaka

- Brandhorst, J. K., Compton, C., Solon, K., Huyler, D., McGill, C. M., & Barnhart, L. (2023). What Can Grounded Theory do for Human Resource Development? An Approach for Post-Pandemic Research and Beyond. *Human Resource Development Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/15344843221149309>
- Hamilton, D. W., & Torracco, R. J. (2013). Integrative Review of the Literature on Adults With Limited Education and Skills and the Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 12(3), 308–328. <https://doi.org/10.1177/1534484312471135>
- Özçelik, G., & Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72–91. <https://doi.org/10.1177/1534484305284602>
- Zula, K. J., & Chermack, T. J. (2007). Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 6(3), 245–262. <https://doi.org/10.1177/1534484307303762>

PROFIL PENULIS



Dr. Muhammad Hasan, S.Pd., M.Pd.

Lahir di Ujung Pandang, 6 September 1985. Merupakan dosen tetap dan peneliti di Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar. Memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi dari Universitas Negeri Makassar, Indonesia (2007), gelar magister Pendidikan Ekonomi dari Universitas Negeri Makassar, Indonesia (2009), dan gelar Dr. (Doktor) dalam bidang Pendidikan Ekonomi dari Universitas Negeri Makassar, Indonesia (2020). Tahun 2020 hingga tahun 2024 menjabat sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Makassar. Sebagai peneliti yang produktif, telah menghasilkan lebih dari 100 artikel penelitian, yang terbit pada jurnal dan prosiding, baik yang berskala nasional maupun internasional. Sebagai dosen yang produktif, telah menghasilkan puluhan buku, baik yang berupa buku ajar, buku referensi, dan buku monograf. Selain itu telah memiliki puluhan hak kekayaan intelektual berupa hak cipta. Muhammad Hasan merupakan editor maupun reviewer pada puluhan jurnal, baik jurnal nasional maupun jurnal internasional.

Minat kajian utama riset Muhammad Hasan adalah bidang Pendidikan Ekonomi, Literasi Ekonomi, Pendidikan Informal, Transfer Pengetahuan, Bisnis dan Kewirausahaan. Disertasi Muhammad Hasan adalah tentang Literasi dan Perilaku Ekonomi, yang mengkaji transfer pengetahuan dalam perspektif pendidikan ekonomi informal yang terjadi pada rumah tangga keluarga pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, sehingga dengan kajian tersebut membuat latar belakang keilmuannya lebih beragam dalam perspektif multiparadigma, khususnya dalam paradigma sosial. Muhammad Hasan sangat aktif berorganisasi sehingga saat ini juga merupakan anggota dari beberapa organisasi profesi dan keilmuan, baik yang berskala nasional maupun internasional karena prinsipnya adalah kolaborasi merupakan kunci sukses dalam karier akademik sebagai dosen dan peneliti.

Email Penulis: m.hasan@unm.ac.id

BAB 2 PERENCANAAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA

Lulu Ulfa Sholihannisa, S.Pd., M.Pd., M.M., CITPM.

Politeknik LP3I

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) atau *Human Resources* memiliki peran penting dalam berbagai sektor. Dalam perusahaan maupun organisasi, SDM merupakan pemeran utama untuk menjalankan sebuah perusahaan dan organisasi tertentu, begitupun dalam dunia Pendidikan. Suatu Lembaga Pendidikan dapat berjalan dengan baik, menjalankan visi dan misi Pendidikan, apabila dalam Lembaga tersebut terdapat SDM yang mumpuni sesuai dengan bidang maupun jabatan strategis yang diamanatkan kepadanya.

Mengutip dari Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىۡ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّىۡۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan

Proses perencanaan strategis SDM dapat dilakukan oleh perencana SDM dengan memahami visi, misi, tujuan, strategi, dan struktur organisasi di sekolah ataupun Lembaga Pendidikan lainnya. Perencana SDM harus mengkaji kebutuhan SDM sesuai dengan kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan pada bagian atau divisi tertentu. Apabila kuantitas SDM melebihi dari yang sudah ditetapkan, maka perencana SDM harus melakukan penyusutan SDM. Hal ini ditujukan selain untuk menyesuaikan dengan tujuan, strategi, dan struktur organisasi, juga dapat mempengaruhi terhadap *cost* atau pembiayaan organisasi sekolah. Priyono dan Marnis menggambarkan proses perencanaan SDM sebagai berikut:



Gambar 2.3: Proses Perencanaan SDM

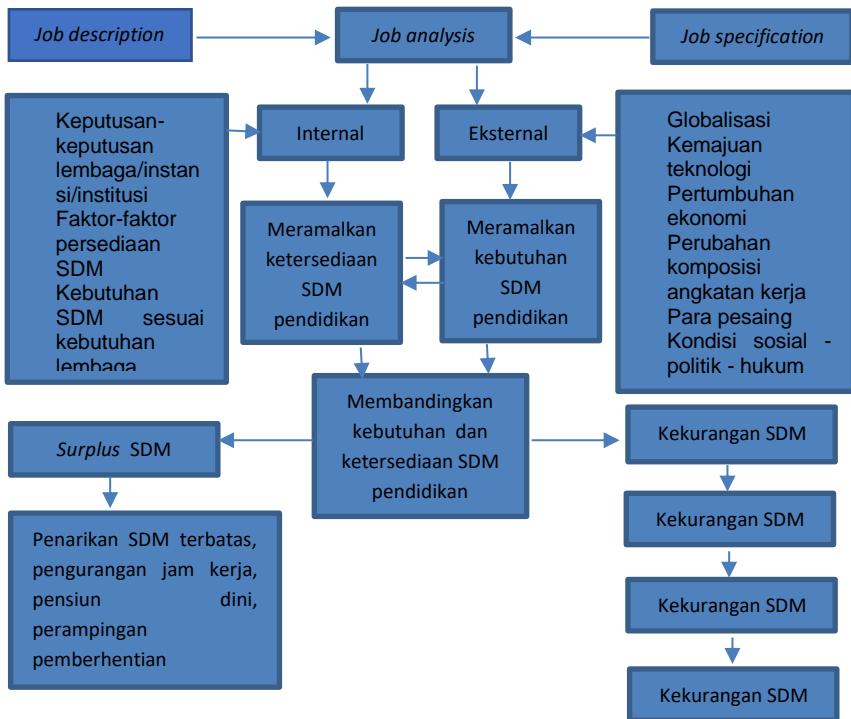
Sumber : (Priyono & Marnis, 2015)

Metode Perencanaan Strategis SDM

Metode perencanaan strategis SDM mempunyai beberapa macam metode, yaitu metode non ilmiah dan metode ilmiah. Metode non ilmiah berarti bahwa perencanaan SDM hanya berdasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaannya

Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia

saja. Apabila kepala sekolah melakukan metode perencanaan SDM seperti ini, ada akibat yang akan diperoleh, yaitu kualitas dan kuantitas guru dan tendik sebagai bisa tidak sesuai terhadap kebutuhan organisasi / Lembaga sekolah. Banyak contoh kasus yang terjadi di sekolah-sekolah, seperti adanya guru mapel (materi pembelajaran) X merangkap menjadi guru mapel Y. Mungkin hal tersebut lumrah apabila diposisikan kepada guru SD kelas bawah, karena untuk mapelnya masih materi tematik. Lain hal atau berbeda cerita apabila terjadi pada sekolah tingkat menengah apalagi jenjang SMA atau SMK. Tentu hal ini yang harus diwaspadai dan menjadi perhatian kepala sekolah dalam menentukan kebutuhan guru pelajaran atau pun tendik sekolah.



Gambar 2.4: Metode, Informasi, dan Peramalan PSSDM

Sumber : (Hasnadi, 2019)

Kedua, adalah metode ilmiah. Metode ini diartikan bahwa perencanaan SDM dilakukan berdasarkan atau hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan (*forecasting*) dari perencanaan itu sendiri (Cahyono, 2014). Rencana SDM ini relative mempunyai resiko yang kecil, karena segala yang direncanakan, diperhitungkan terlebih dahulu. Hasnadi (2019) menggambarkan rancangan metode, informasi, dan peramalan perencanaan SDM mulai dari *job description* sampai pada penarikan dan penempatan SDM seperti gambar 2.4 diatas.

Daftar Pustaka

- Cahyono, D. (2014). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Fuad. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *JUMANIS BAJA: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 02, 102. doi:10.47080
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah*, 10, 141-148. doi:-
- Kusmaduni, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Pengelolaan Sumber Daya Islami*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Lubis, M. S. (2018). Perencanaan Strategik Pendidikan. *Ihya Al-Arabiyah: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Arab*, 4, 45-59. doi:10.30821
- Munawwir, A. W. (1997). *Al-Munawwir: Kamus Arab - Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progresif.
- Priyono, & Marnis. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.

Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia

- Rahmat, A., & Ginting, S. (2023). *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Untuk Peningkatan Kinerja dan Keterampilan Manajerial*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Raj, R. (2007). *Corporate Planning And Strategic Human Resources Management*. Pune, Maharashtra, India: Nirali Prakashan.
- Randhawa, G. (2007). *Human Resource Management*. Rajouri Garden, New Delhi: Atlantic.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rothwell, W., & Kazanas, H. (2003). *Planning & Managing Human Resources: Strategic Planning for Personnel Management*. Amherst, Massachusetts, Amerika Serikat: HRD Press.
- Sholihannisa, L. U., Mayasari, N., Arifin, M. M., Purnomo, D., Dumiyati, Suyitno, M., Sari, F. (2022). *Perencanaan Pendidikan*. Serang, Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Snell, S., & Morris, S. (2018). *Managing Human Resources*. Boston, Amerika: Cengage Learning.
- Sutadji. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish .
- Usman, N., & Murniati. (2019). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Tangerang, Banten: An1mage.

PROFIL PENULIS



Lulu Ulfa Sholihannisa, S.Pd., M.Pd., M.M., CITPM.

Menulis merupakan salah satu hobi penulis yang muncul semenjak penulis duduk dibangku SMP. Profesi penulis sebagai Dosen, menuntut penulis untuk aktif dalam penulisan artikel karya ilmiah. Latar belakang penulis berasal dari jenjang S1 Jurusan Pendidikan Bahasa Arab di UPI Bandung pada Tahun 2005 melalui jalur PMDK dan lulus pada tahun 2009. Tahun 2014 penulis melanjutkan Pendidikan S2 di UNINUS Bandung dengan mengambil Jurusan Administrasi Pendidikan dan lulus pada tahun 2017. Selain latar belakang Pendidikan, penulis mempunyai ketertarikan pada bidang Manajemen khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Maka, Penulis mengambil jenjang pendidikan S2 yang sama yaitu pada jurusan Manajemen dengan Konsentrasi MSDM pada tahun 2018, dan lulus pada tahun 2020.

Penulis aktif mengajar sebagai dosen tetap di Politeknik LP3I. Sebagai salah satu tugas Tridharma penulis selain mengajar, penulis melakukan penelitian dan pengabdian. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga 2 penelitian didanai oleh Kemenristek DIKTI pada tahun 2019 dan 2020. Penulis juga aktif sebagai Asesor GTK (PPG dan PGP) pada DITJEN GTK semenjak 2022. Menjelang penghujung 2022, penulis memperoleh Sertifikasi Profesi dalam bidang IT Projek Manager BNSP yang diselenggarakan oleh Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi. *Book chapter* ini merupakan buku ke-4 penulis, dengan 2 *book chapter* sebelumnya yang sudah terbit berjudul Perencanaan Pendidikan yang terbit pada Desember 2022, dan Manajemen Pendidikan Islam yang terbit pada Januari 2023, dan satu lagi sedang proses editor. Besar harapan penulis pada setiap tulisan baik berupa artikel maupun buku, dapat memberikan manfaat untuk setiap pembaca.

Email Penulis: luluulfasholihannisa@plb.ac.id

BAB 3 ANALISIS PERENCANAAN JABATAN

Nurhadi Kusuma. S.Pd.I, M.M., CLMA., CRM., CIAE.
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pringsewu

Pendahuluan

Secara teoritis, manajemen merupakan suatu proses berlangsungnya Tindakan manusia serta pengendalian pekerjaan yang dilaksanakan baik individu maupun kelompok. Secara fungsi manajemen memiliki istilah yang biasa dikenal dengan istilah POACE, dimana singkatan dari *planning, organizing, actuating, controlling, dan evaluating* yang mana menjadi suatu sistem satu kesatuan dalam menjalankan suatu organisasi baik di lembaga perusahaan maupun Lembaga Pendidikan. Fungsi manajemen tersebut juga menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau yang disingkat dengan SDM merupakan bagian keilmuan dan praktek dari manajemen yang berkenaan dengan manusia dan pekerjaannya di dalam Lembaga baik perusahaan maupun Pendidikan yang dengannya terbentuk struktur organisasi. Karena SDM merupakan pola hubungan organisasi yang didalamnya mengatur manusia dimana unsur dan fungsi manajemen dalam organisasi dijalankan hanya oleh manusia (Sugiono, 2008).

Manajemen sumberdaya manusia atau yang disingkat dengan MSDM menjadi bagian yang sangat penting dalam organisasi yang melibatkan manusia, dimana dengan adanya MSDM suatu organisasi dapat memfasilitasi tujuan dari organisasi untuk mengembangkan strategi dan menemukan sumber daya yang berkualitas baik dari segi masukan, proses maupun hasil yang dikerjakannya sejalan dengan organisasi. (Iswandi, 2021).

5. Bagaimanakah cara menjalankan pekerjaan atau jabatan tersebut?
6. Keahlian apa yang dimiliki untuk menempati pekerjaan atau jabatan tersebut ?

Yang mana apabila keenam aspek pertanyaan tersebut dapat terjawab dalam melakukan analisis jabatan maka proses aktivitas manajemen SDM akan terstruktur dan terukur serta dapat di evaluasi dan dipetakan untuk menjalankan program SDM selanjutnya. Dan apabila digambarkan secara keseluruhan siklus perencanaan, analisis dan aktivitas SDM maka akan terlihat polanya sebagai berikut



Gambar 3.1. Siklus Perencanaan Dan Analisis Jabatan Pada MSDM

Sumber : <https://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/04/mind-maps-analisis-jabatan-yang-efektif.html>

Dengan mengacu pada siklus tersebut seyogyanya kegiatan mencari dan menempatkan SDM yang sesuai dengan ekspektasi organisasi dapat terselesaikan dengan baik, hal ini juga dapat dilakukan di setiap divisi bahkan di Lembaga Pendidikan sekalipun dalam merekrut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sejatinya harus memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diamanatkan dalam undang-undang. Meskipun dalam prakteknya

Analisis Perencanaan Jabatan

siklus tersebut tidak dapat sepenuhnya diterapkan di Lembaga Pendidikan mengingat budaya kerja pada Lembaga Pendidikan lebih mengarah pada budaya timur yang lebih banyak mementingkan unsur rasa dan kemanusiaan dan persaudaraan apalagi Lembaga Pendidikan yang bukan negeri namun didirikan oleh Lembaga swasta atau Yayasan.

Maka proses analisis jabatan nyaris tidak diperlukan, karena didirikannya Yayasan sejatinya untuk memberikan lapangan pekerjaan bagi unsur keluarga dan orang terdekat. Meskipun ada beberapa Lembaga Pendidikan swasta yang menerapkan mekanisme profesional namun tetap mempertimbangkan tenggang rasa siapa yang membawa dan unsur kedekatan yang lebih ditonjolkan.

Penutup

Dalam manajemen sumber daya manusia analisis jabatan merupakan pokok dari unsur suatu organisasi baik perusahaan maupun Lembaga penyedia barang maupun jasa, di dalamnya akan diuraikan akan tanggung jawab, keadaan suatu pekerjaan wewenang dalam jabatan, kompetensi, kualifikasi, kompensasi, hubungan atau pola garis baik komando maupun koordinasi dalam suatu organisasi serta prasyarat yang menjadi unsur terpenting dari suatu pekerjaan yang dibutuhkan oleh pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan profesional dan kompeten.

Aspek lain dari suatu pekerjaan diantaranya informasi jabatan yang akan di isi maupun prasyarat lain yang dibutuhkan oleh organisasi yang dapat memenuhi kualifikasi suatu jabatan akan menjadi satu kesatuan dalam melakukan analisis jabatan.

Selain itu juga hal yang menjadi unsur terpenting dalam analisis jabatan adalah metode untuk mengumpulkan berbagai informasi baik organisasi maupun pegawai yang akan mengisi jabatan tertentu, metode yang dimaksud diantaranya : wawancara, observasi, pelibatan ahli, catatan kinerja pegawai, dan informasi lain yang mendukung. Informasi tersebut akan disajikan dalam bentuk : deskripsi jabatan, kualifikasi pekerjaan, job deskripsi, standar operasional prosedur, pelatihan dan job spesifikasi yang kesemuanya akan berguna untuk membentuk dan menjangkau SDM yang handal.

Daftar Pustaka

- Aan Komariah, Djam'an Satori.(2014) Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi Hanggraeni, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/metode>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). 1(3), 9
- Kurniadin, D. & Maschali, I. (2016). *Manajemen pendidikan: konsep & prinsip pengelolaan pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Kurniawati, E. (2018). *Pelaksanaan Analisis Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri*. 16. (artikel)
- Moekijat. (1998). *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sa'ud, S. & Makmun, A. S. (2014). *Perencanaan pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Filsafat administrasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Terry, G. R. (2008). *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Uno, H. B. (2011). *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

PROFIL PENULIS



Nurhadi Kusuma. S.Pd.I, MM., CLMA., CRM., CIAE.

Lahir di desa Gunung Terang tepatnya di Kecamatan Bulok Kabupaten Tanggamus Lampung Tahun 1987. Pendidikan S1 di diperoleh di IAIN Raden Intan Lampung Jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan dan Lulus pada Tahun 2009. Kemudian ditahun yang sama langsung melanjutkan Pendidikan S2 Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Pendidikan dan Lulus Tahun 2011.

Pengalaman mengajar penulis sebagai dosen dimulai sejak tahun 2010 sebagai DLB di IAIN Raden Intan Lampung dengan mengajar mata kuliah Supervisi Pendidikan dan Manajemen Perpustakaan di Jurusan Kependidikan Islam, dan pada tahun 2015 menjadi Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiah (STIT) Pringsewu Lampung sampai dengan sekarang. Mata kuliah yang diampunya : adalah kewirausahaan, dan metodologi penelitian, Manajemen SDM

Disamping aktif mengajar di STIT Pringsewu Lampung penulis merupakan pegiat organisasi dan komunitas, dan sebagai trainer serta motivator expert pengembangan diri.

Dan sejak 5 tahun terakhir ini penulis mulai menggeluti penulisan baik jurnal maupun pembuatan buku bahan ajar maupun buku umum lainnya. No HP penulis 085279904169. dan alamat email: nurhadikusuma87@gmail.com

BAB 4 PERENCANAAN DAN REKRUTMEN SDM

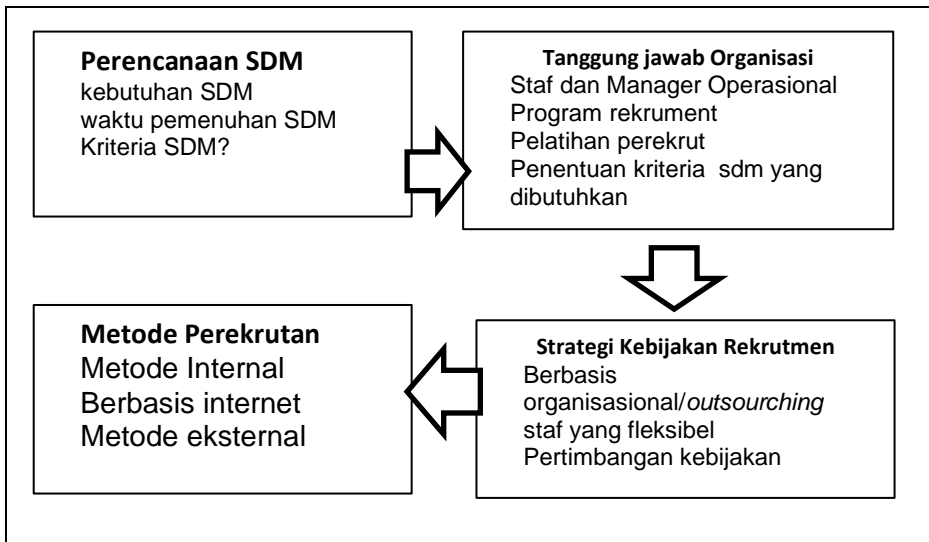
Siti Rochmahtun, M.Pd.
STIT Madina Sragen

Perencanaan SDM

Globalisasi mempengaruhi segala aspek kehidupan dan kebutuhan manusia di semua lapisan masyarakat. Berbagai bidang kehidupan masyarakat terkena dampak dari perubahan global yang melanda berbagai negara di seluruh dunia, baik di bidang sosial, politik, ekonomi, budaya, lingkungan dan teknologi serta bidang kehidupan lainnya.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat memberikan pengaruh terhadap pola hidup masyarakat di seluruh penjuru dunia. Kebutuhan hidup semakin beraneka ragam menyebabkan berbagai lembaga maupun organisasi berlomba-lomba untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidup masyarakat. Sehingga menuntut organisasi melakukan perubahan manajemen dalam berbagai sektor untuk mampu bersaing dengan organisasi lainnya dan mampu menghasilkan produk-produk inovatif yang dibutuhkan oleh masyarakat. Perubahan manajemen yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas organisasinya antara lain melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah melakukan perencanaan dan rekrutmen SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan merupakan suatu kegiatan terpenting dalam manajemen. Perencanaan memiliki fungsi yang fundamental, mendasar, dan strategik. Keberhasilan suatu kegiatan sangat dipengaruhi oleh proses perencanaan sebuah kegiatan. Perencanaan menurut Robbins dan Coulter adalah proses penentuan tujuan

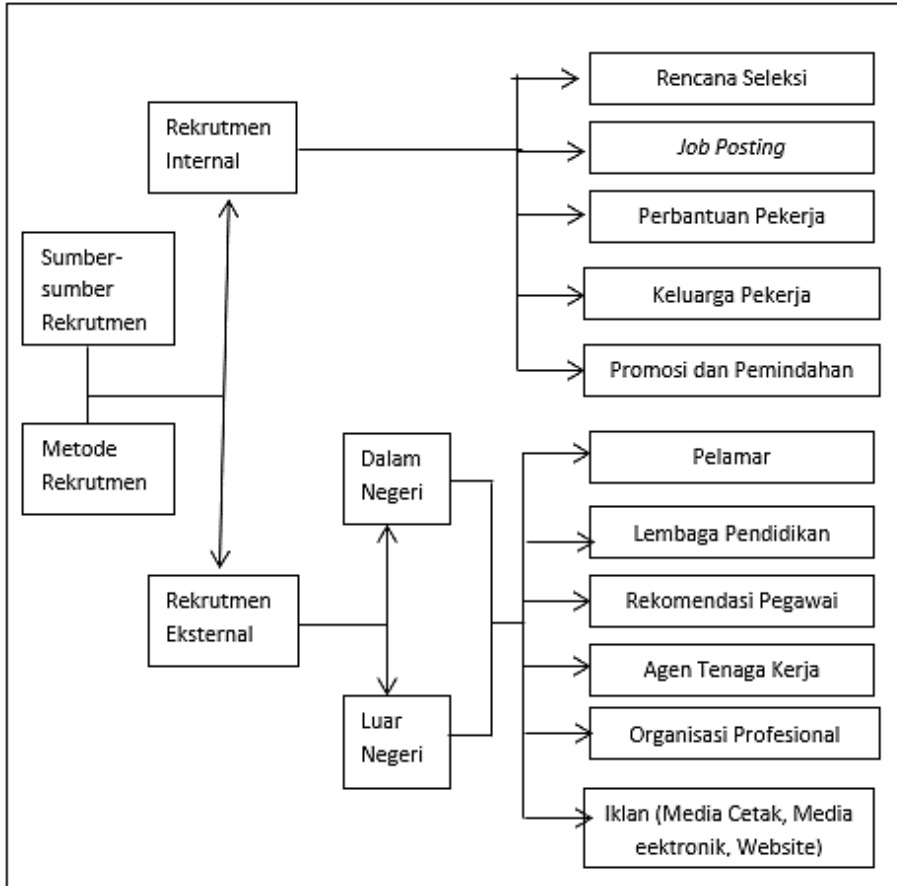


Gambar 4.1. Strategi Rekrutmen SDM

Sumber : Mathis dan Jackson (Sinambela, 2019)

5. Sumber Rekrutmen

Priansa mengatakan bahwa sumber eksternal yakni sumber untuk memperoleh pegawai sesuai dengan kualifikasi tertentu. Sumber eksternal dilaksanakan dengan program referral pegawai, dimana calon pegawai datang langsung ke bagian rekrutmen organisasi. Metode rekrutmen dapat melalui iklan radio, televisi, iklan di Koran dan jurnal perdagangan, *computerized service listings*, akuisisi dan merger, *open house*, rekrutmen berdasarkan kontak, *contingent workforce recruiting* (perekrutan pegawai sementara) (Sinambela, 2019).



Gambar 4.3: Kebijakan Sumber dan Metode Rekrutmen

Sumber : Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala (Sinambela, 2019)

6. Hambatan Rekrutmen

Mendapatkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menjadi pegawai sesuai kebutuhan organisasi akan mengalami sejumlah hambatan dalam perekrutan. Berikut hambatan rekrutmen:

- a. Kebijaksanaan organisasi adalah tindakan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, yang meliputi: kebijaksanaan promosi, kompensasi, status pegawai, dan penarikan tenaga lokal.

- b. Perencanaan sumber daya manusia rekrutmen pegawai yang dilaksanakan dengan mengutamakan sumber internal menghambat rekrutmen calon pegawai yang berpotensi.
- c. Rencana Tindakan Afirmatif
Adalah tindakan harus sesuai dengan aturan pemerintah
- d. Kebiasaan perekrut
Kebiasaan yang salah dalam rekrutmen mengakibatkan proses pencarian calon yang berpotensi menjadi tidak tercapai.
- e. Kondisi lingkungan eksternal
Kondisi lingkungan mempengaruhi keberhasilan proses perekrutan, karena organisasi sangat tergantung pada lingkungan untuk tenaga kerja.
- f. Persyaratan jabatan
Persyaratan jabatan yang tidak akurat ini tertentu saja mempengaruhi proses pencapaian calon yang potensial bagi perusahaan.
- g. Biaya penarikan
Minimnya anggaran organisasi menghambat proses penarikan.
- h. Perangsang
Perangsang atau insentif yang diberikan agar para calon yang baik tertarik untuk menjadi pegawai perusahaan dapat kurang menarik (Hariandja, 2012).

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I.W.M. (Graha I.Y. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dian Irmayani, N.W. (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=KadcEAAAQBAJ> (Accessed: 27 January 2023).
- Edy, S. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perencanaan dan Rekrutmen SDM

Gusti Ketut Purnaya (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=OC03DgAAQBAJ> (Accessed: 27 January 2023).

Heriandja, E. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit PT.Gramedia Widiasarana Indonesia. Grasindo.

Sinambela, L.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja pertama*. Edited by R. Suryani dan Damayanti. Jakarta: Jakarta: PT Bumi Aksara.

Umar, H. (2005) 'Riset SDM dalam Organisasi'. Edited by H. Umar, p. 33

PROFIL PENULIS



Siti Rochmahtun, S.Pd., M.Pd.

Penulis lahir di Pati, tanggal 6 April 1984 anak ke 4 dari 5 bersaudara. Riwayat pendidikan penulis di SDN 01 Gunung Wungkal, SMPN 01 Gunung Wungkal, dan SMAN 01 Tayu. Ketertarikan penulis terhadap ilmu pendidikan di mulai dari sejak kecil melihat perjuangan ibu menjadi seorang guru ngaji di desa. Hal tersebut memotivasi penulis untuk menjadi guru dan melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan S1 Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum Universitas negeri Yogyakarta (UNY) pada tahun 2008. Alhamdulillah Tahun 2011 menjadi guru SILN di Sabah Malaysia. Penulis kemudian menyelesaikan pendidikan S2 di prodi Teknologi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret tahun 2016.

Penulis aktif mengajar sebagai dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Madina Sragen. Untuk mewujudkan karier sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: rochmahtuns@gmail.com

BAB 5 SELEKSI DAN PENEMPATAN SDM

Dr. Margiyono Suyitno, S.S., M.Pd.I.
STIT Madina Sragen

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset pokok, yang memiliki peran sangat urgen (sangat menentukan bahkan menjadi kunci keberhasilan) guna tercapainya tujuan organisasi (M. Ridwan, 2015), terlebih lagi dalam organisasi pendidikan. Organisasi pendidikan memiliki subjek dan objeknya adalah manusia, yaitu subyeknya guru dan objeknya murid atau siswa. SDM menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan. SDM pendidikan terdiri atas: tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidikan harus mempekerjakan SDM yang tepat agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Oleh karena itu, organisasi pendidikan membutuhkan SDM yang benar-benar unggul, cerdas, dan berkarakter.

Muhammad Mu'iz Raharjo (2011) menjelaskan bahwa SDM yang *unggul* bercirikan: *lurus* (adab yang tinggi), *kuat* (karsa kuat/keimanan), dan *tinggi* (terampil). SDM yang cerdas adalah mereka yang sadar dan berusaha mengetahui dan memahami agar hidup bahagia dan selamat dunia hingga akhirat. Adapun SDM yang berkarakter adalah yang senantiasa meneladani akhlak Rasulullah SAW. Untuk mendapatkan SDM pendidikan yang unggul, cerdas dan berkarakter perlu adanya seleksi. Proses seleksi ini, tentu bukan sesuatu yang mudah, perlu adanya perencanaan dan serangkaian tahapan dalam melakukannya. Makin besar organisasi, semakin ketat dalam melakukan proses seleksi.

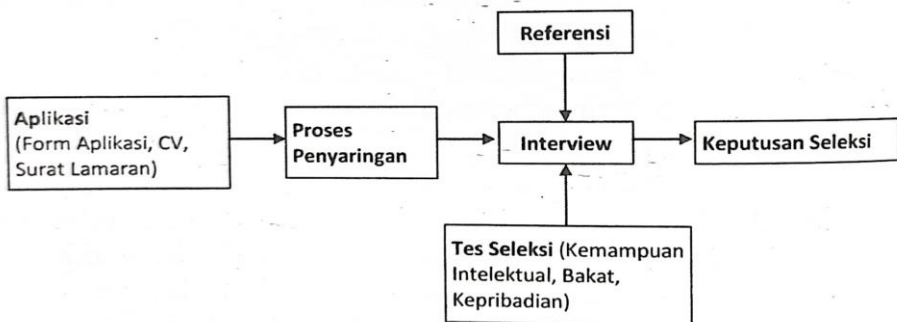
Setelah mendapatkan SDM pendidikan yang unggul, cerdas, dan berkarakter melalui proses seleksi, maka SDM tersebut harus

ditempatkan pada bidang tepat dan cara yang tepat pula. Mengapa pendidikan harus mempekerjakan SDM yang tepat, Gary Dessler (2013: 176) telah menyebutkan alasannya, yaitu: *performance, cost, and legal obligations*. Mempekerjakan SDM yang tepat ini, berkaitan dengan kinerja, biaya dan kewajiban hukum. Oleh karena pentingnya seleksi dan penempatan SDM dalam organisasi pendidikan, berikut ini akan dibahas secara detail berkaitan dengan seleksi dan penempatan SDM tersebut.

Langkah-Langkah Seleksi SDM

Seleksi merupakan proses pemilihan individu dengan kualifikasi tertentu yang sesuai dengan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Proses Seleksi berisi langkah-langkah penting MSDM dalam rangka memilih dan mendapatkan kandidat karyawan atau pekerja yang terbaik. Kegiatan ini harus dilakukan melalui perencanaan SDM dan analisis jabatan yang telah dilakukan sebelumnya oleh bagian atau departemen HRD. Dalam analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia telah ditetapkan berbagai kriteria perekrutan baik; jumlah, pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik-karakteristik lain dari pegawai yang akan diterima (Syafri & Alwi, 2014: 53). Oleh karena itu, kegiatan seleksi harus dilaksanakan secara berhati-hati dan tidak asal-asalan, harus profesional.

Secara umum tahapan kegiatan seleksi karyawan baru oleh Wukir (2013: 60) dijelaskan sebagaimana gambar berikut:



Gambar 5.1 Tahapan Umum Proses Seleksi

Sumber: Wukir, 2013

Seleksi dan Penempatan SDM

rendahnya kualitas guru di Indonesia. Oleh karena itu, sistem induksi sebenarnya merupakan program pelatihan yang komprehensif bagi para guru pemula, sehingga menjadi guru yang profesional.

Kesimpulan

Seleksi dan penempatan merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sangat menentukan dalam mendukung kesuksesan sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Kualitas proses seleksi akan berpengaruh besar dalam mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi, yang sekaligus menunjukkan kualitas organisasi yang sesungguhnya.

Kegiatan seleksi secara umum ada yang bersifat ilmiah dan non ilmiah. Kegiatan seleksi dalam rangka mendapatkan SDM yang cerdas, unggul, dan berkarakter. Kualitas seleksi yang baik secara tidak langsung menunjukkan kualitas sebuah organisasi. Secara umum proses seleksi meliputi: penerimaan berkas lamaran, pelaksanaan ujian, wawancara, pengecekan pelamar dan referensi, evaluasi kesehatan, wawancara oleh pimpinan, dan pengenalan pekerjaan, serta pengambilan keputusan diterima atau ditolak.

Penempatan karyawan atau pekerja yang baru hendaknya melaksanakan prinsip *the right man on the the right place at the right time* dan menempatkan seseorang sesuai dengan ahlinya. Penempatan karyawan hendaknya didahului dengan pengenalan tentang organisasi dan pemahaman akan hak dan kewajiban karyawan. Kegiatan penempatan ini, hendaknya memperhatikan kecocokan karyawan dengan tempat kerjanya, kemampuan dengan tugasnya, dan kegiatan dalam beradaptasi.

Daftar Pustaka

D. David, Dubois, William J. R. dkk, (2004), *Competency-Based Human Resource Management, First Edition*, https://books.google.co.id/books?id=5PF8DAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false, United State of America: Davies-Black Publishing

Hasibuan, S.P. Malayu, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cet. 18*,

<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=576827>

Jakarta: Bumi Aksara

Mu'iz, M. Raharjo, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas, dan Berkarakter Islami*, Cet. 1, Yogyakarta: Gava Media

NN..., *Human Resource Management*, Open TextBooks for Hong Kong, https://www.opentextbooks.org.hk/system/files/export/32/32088/pdf/Human_Resource_Management_32088.pdf

Priyono & Marnis, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> Sidoarjo: Zifatama Publisher

Ridwan, M. (2015), Analisis Prosedur Penerimaan, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada LPP TVRI Sumsel, Babel, Palembang, *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, Vol. 13 Bulan Mei 2015 <http://eprints.ipdn.ac.id/2491/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>

Siagian, S.P., (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 22, <https://onesearch.id/Record/IOS2720.slims-7003> ,Jakarta: Bumi Aksara

Sjafri, Tb. Mangkuprawira, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedua, <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/202077/manajemen-sumber-daya-manusia-strategik>, Bogor: Ghalia Indonesia

Syafri, Wirman & Alwi, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*, <http://eprints.ipdn.ac.id/2491/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>, Jatinangor: IPDN Press

Wukir, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Cet. 1, <https://lib.atim.ac.id/opac/detail-opac?id=6135>, Yogyakarta: Multi Presindo

PROFIL PENULIS



Dr. Margiyono Suyitno, S.S., M.Pd.I.

Penulis adalah dosen aktif di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Madina Sragen pada program studi Manajemen Pendidikan Islam sejak 2013. Penulis mengawali pendidikan tinggi di bidang Sastra Daerah UNS lulus 1999. Kemudian berwirausaha kecil-kecilan hingga sekarang, *alhamdulillah* dapat untuk melanjutkan di jenjang S2 & S3. Penulis melanjutkan studi magister Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Surakarta lulus 2012. Setahun kemudian melanjutkan studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Maliki Malang selesai 2018. Di samping aktif mengajar di program studi Manajemen Pendidikan dan berwirausaha, penulis juga aktif di beberapa yayasan pendidikan Islam. Di samping itu, penulis aktif menulis buku dan jurnal ilmiah nasional maupun internasional yang rata-rata berkaitan dengan manajemen pendidikan, studi Islam, dan humaniora, serta memberikan seminar-seminar.

Kepemimpinan merupakan salah satu keahlian yang penulis ajarkan dalam perkuliahan Bidang ini sesuai dengan program studi yang penulis ambil saat kuliah, maupun mata kuliah yang penulis ampu yaitu manajemen pendidikan. Hal ini juga penulis buktikan dengan book chapter penulis yang baru saja terbit (2022) berjudul "Perencanaan Pendidikan" yang diterbitkan oleh penerbit Sada Kurnia Pustaka.

Email Penulis: suyitno1974@gmail.com

BAB 6 KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN

Agi Maehesa Putri, S.Pd., M.Pd.
Institut Nahdlatul Ulama Tasikmalaya

Pendahuluan

Apa yang dilakukan organisasi untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kompetensinya? Fakta bahwa suatu lembaga pendidikan akan maju karena karyawannya termotivasi untuk meningkatkan kompetensi personal dan profesional yang berdampak langsung pada manajemen sumber daya manusia pendidikan. Program suatu lembaga pendidikan yang efektif bergantung pada sejauh mana karyawan terus tumbuh dan berkembang. Kompetensi personal dan profesional saling berkaitan satu sama lain, sebagai contoh, melalui program pengembangan yang berfungsi untuk mendorong peningkatan pengetahuan tentang materi pelajaran dan metode yang efektif untuk menyampaikan pengetahuan kepada peserta didik (kompetensi profesional) sekaligus berfungsi untuk meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan komunikasi dan berinteraksi (kompetensi personal).

Hal yang mempengaruhi upaya karyawan dalam mengembangkan kompetensi diantaranya melalui Kompensasi dan Kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa kompensasi membuat anggota tim dapat bekerja sama dan berprestasi (Yoder, 1981). Selain itu Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif MSDM menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Hasibuan, 2012). Sehingga Kedua hal tersebut mampu mengendalikan kualitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kesimpulan

Sangatlah penting bahwa manajemen dan pemberi kerja menangani masalah sistem penghargaan dengan sangat serius. Kinerja karyawan akan meningkat secara substansial jika mereka diberi kompensasi yang memadai sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan harus dikategorikan menurut kualifikasi, keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan dan jumlah jam kerja yang dilakukan harus menjadi dasar untuk memberi penghargaan kepada karyawan di lembaga tersebut.

Pentingnya disiplin di lingkungan lembaga pendidikan tidak bisa terlalu ditekankan. Namun, mereka diharapkan menjadi contoh (model) keunggulan perilaku dan akademik bagi siswa yang mereka ajar. Dengan demikian, mereka diharapkan dapat membentuk karakter siswa melalui perilaku mereka sendiri.

Daftar Pustaka

- Afolayan, T. A. F. (1989). *Principalship: An Introduction to the Administration of Post-Primary Institutions in Nigeria*. Institute of Education, A.B.U.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Novit, M. S. (1979). *Essentials of Personnel Management*. Prentice Hall Inc. Publishers.
- Sharma, A. K. (1979). *Management Development in Public Enterprises*. Delta Ajanta Publications.
- Werther Jr., W. B., & Davis, K. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. Kogakusha.
- Yoder, D. (1981). *Personnel Management and Industrial Relation* (Sixth Edit). Prentice Hall of India.

PROFIL PENULIS



Agi Maehesa Putri, S.Pd., M.Pd.

Lahir di Bandung pada tanggal 2 Februari 1988. Merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Suryono dan Ibu Ida Juwita. Penulis berstatus menikah dengan Gan Gan Muhamad Rum, ST., M.Eng., dan memiliki 2 orang putra diantaranya anak pertama bernama Ghaisan Muhammad Alfian dan anak kedua bernama Nizham Muhammad Argani. Penulis merupakan lulusan pendidikan Strata 1 (S1) dari Universitas Negeri Siliwangi jurusan Pendidikan Bahasa Inggris Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan lulus pada tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan dengan menempuh pendidikan Strata 2 (S2) di Universitas Galuh Ciamis (2016-2018) dengan pilihan jurusan Magister Administrasi Sistem Pendidikan.

Saat ini penulis bekerja di Institut Nahdlatul Ulama (INU) Tasikmalaya sebagai dosen Ilmu Pendidikan di Fakultas Tarbiyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Sebagai seorang dosen ilmu pendidikan, selain aktif dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penulis juga melakukan penelitian sesuai dengan bidang kepakarannya. Penulis aktif menulis di beberapa *book chapter* diantaranya; buku *Manajemen Pendidikan Islam, Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Tingkat Pendidikan*. Selain *book chapter*, penulis juga berpartisipasi dalam penulisan buku antologi yang berjudul *Wanita Bicara Tentang Kaumnya*. Saat ini penulis bertempat tinggal di Perum Graha Persada, Jl. Cempaka 1, No. C-19, RT 054, RW. 016, Desa Sindangkasih, Kecamatan Sindangkasih, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat.

Email Penulis: agimaehesaputri@gmail.com

BAB 7 MANAJEMEN KARIER DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Arifuddin, S.Pi., S.E., M.M.

Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Pengertian Manajemen Karier

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, menghasilkan seni manajemen buat mencapai tujuan serta mengembangkan rencana kegiatan kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting asal seluruh fungsi manajemen sebab tanpa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan tidak akan dapat berjalan menggunakan baik.

Karier berhubungan erat dengan posisi pekerjaan seseorang.. Mengejar karier merupakan salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mencukupi kebutuhan. Hal ini mengakibatkan batasan antara karier oleh organisasi serta karier sang si individu menjadi sangat krusial.

Manajemen karier di prinsipnya merupakan tanggung jawab individu, hal ini dikarenakan merekalah yang mengetahui apa saja yang dibutuhkan dan hal-hal apa yang diinginkan. Organisasi juga memiliki kepentingan terhadap manajemen karier, hal ini menjadikan organisasi harus terlibat di dalamnya sebab individu pegawai lah yg lebih tahu mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhannya, tetapi disebabkan organisasi mempunyai untuk mencapai karier secara efektif berdasarkan sudut pandang organisasi dan pegawai.

Manajemen Karier dan Pemutusan Hubungan Kerja

- b. Tidak masuk kerja karena sakit dibuktikan dengan adanya Surat keterangan dokter dalam kurun waktu tidak lebih dari 12 bulan secara terus-menerus.
- c. Wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- d. Karyawan melaksanakan ibadah yang sesuai agamanya; karyawan menikah.
- e. Mempunyai ikatan perkawinan atau pertalian darah dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- f. Mengadukan pengusaha kepada pihak berwenang karena pengusaha sudah melakukan tindak pidana.
- g. Mendirikan, menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja, menjalankan kegiatan serikat di saat jam kerja atas saat di luar jam kerja dengan adanya kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan peraturan perusahaan, aturan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
- h. Dalam kondisi cacat tetap, sakit karena hubungan kerja atas dasar Surat Keterangan Dokter yang membutuhkan waktu penyembuhan lama dan belum bisa dipastikan atau sakit dikarenakan kecelakaan kerja.
- i. Terjadi perbedaan agama, paham, suku, aliran politik, warna kulit, jenis kelamin, golongan, status perkawinan, atau kondisi fisik.

Daftar Pustaka

- Adhi, Ir Aswin Eka. 2014."Pengertian dan Ruang Lingkup Pemberhentian dan Pensiun Pegawai." Modul 1: PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP PEMBERHENTIAN DAN PENSIUN PEGAWAI... 1.1
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan

- Peningkatan Produktivitas Pegawai, Cetakan ketiga, Jakarta: PT Grasindo
- Muliyadi. 2001. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE Universitas Indonesia
- Noor, Zulki Zulkifli. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teori Dan Praktis. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Nickson, Dennis. 2007. Human Resources Management for The Hospitality and Tourism Industries. Elsevier. Burlington
- Prameswari, Karina, and EMI Puasa Handayani. 2020. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan." Mizan: Jurnal Ilmu Hukum 7.1
- Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sihotang M. B. A, Drs. A. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Pradnya Paramita
- Spencer, N.Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. Competence at Work : Models for Superior Performance. New York: John Wily & Son,Inc.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

PROFIL PENULIS



Arifuddin, S.Pi., S.E., M.M.

Sebelum menjadi seorang Akademisi, penulis adalah awalnya adalah Praktisi, akibat Era Pandemi tahun 2021, terjadi pengurangan beberapa karyawan sehingga penulis beralih menjadi seorang akademisi. Berbekal Ijazah Magister Manajemen (S2) yang diperoleh pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amkop Makassar dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2021 silam, penulis melamar menjadi tenaga pengajar pada Institut Ilmu sosial dan Bisnis andi Sapada Parepare. Setelah menjadi dosen mulai menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang tentunya dituntut untuk selalu mengembangkan karier salah satunya dengan menulis buku. Dan untuk mewujudkan karier sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Selama kurang waktu 1 tahun penulis telah melakukan penelitian sebanyak 2 kali yang dibiayai oleh Perguruan Tinggi tempat penulis menjadi tenaga pengajar. Beberapa hasil karya Ilmiah yang telah dipublikasi walaupun masih skala Nasional, penulis bercita-cita bisa menjadi penulis yang buku profesional dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi institusi maupun bangsa dan negara.

Email Penulis: arief.fadil72@gmail.com

BAB 8 TRAINING AND CAPACITY BUILDING DALAM KERANGKA PENATAAN ORGANISASI

Baiq Salkiah, S.Pd., M.Si.

Universitas Nahdlatul Wathan Mataram

Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah atau tempat kumpulan orang yang melakukan pekerjaan secara Bersama yang dilakukan secara rasional dan sistematis serta terpimpin, terkendali dengan memanfaatkan atau menggunakan Sumber Daya yang ada didalamnya agar tercapai tujuan bersama. Perusahaan manufaktur dan jasa adalah termasuk organisasi, demikian pula Lembaga Pendidikan atau sekolah, rumah sakit, instansi pemerintah. Didalam sebuah organisasi publik, manusia memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam melakukan penataan organisasi. Selain sumber daya manusia, sumber daya yang lainnya seperti sarana dan prasarana, dan sumber daya yang lainnya tentu sangat berguna untuk memajukan sebuah organisasi agar tercapai tujuan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengembangan kapasitas kepada pegawai atau karyawan yang ada dengan melakukan pelatihan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pegawai sangat membutuhkan *training and Capacity building* atau kata lain pelatihan peningkatan kapasitas. Pelatihan peningkatan kapasitas merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan keterampilan untuk memperbaiki pengetahuan individu, organisasi, dan sistem agar menghasilkan kinerja yang lebih baik agar

pengembangan bagi individu adalah merupakan hak yang harus diperoleh oleh setiap pegawai dalam rangka peningkatan karier. Oleh sebab itu, dukungan dari pemimpin, komitmen bersama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, pokok dan fungsi, adalah merupakan suatu hal yang sangat mendukung kinerja, serta adanya peraturan yang mendukung agar dilaksanakan secara konsisten oleh seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, serta adanya budaya kerja yang saling mendukung pengembangan kapasitas dengan cara menciptakan hubungan kerja yang baik antar karyawan, dan karyawan dengan atasan. Demikian juga didalam organisasi harus mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki agar mempersiapkan program dalam rangka mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada demi tercapai tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Anathan, lina (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis modern*, Bandung: Alfabeta.
- African Capacity building Foundation* (2001), *Capacity Needs Assessment:A Conceptual Framework*. In Newsletter vol 2, p.9-12
- Albrow, Martin, (1989), *Birokrasi* (Alih Bahasa: M.Rusli Karim dan Totok Daryanto, yogyakarta : Tiara wacana
- Brown, Jansen, (2001), *Empowerment dan Capacity Building*; terjemahan Sukamto, Jakarta: Rineka Cipta
- C, polidano, *measuring public Sector capacity*, dalam *world development*, Vol. 28 Number 5, May (2000)
- Dessler, Gary, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: prenhallindo
- Hasibuan, Malayu SP, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Milen, Anelli, (2004) *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*, Yogyakarta: Pondok Pustaka Yogya.
- Sunarto, (2004). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: CV grafika indah

UNDP, Capacity Development, technical Advisory paper II, in Capacity Development Resource Book, (1997), Management Development and Governance Division.

World Bank, partnership for *Capacity building* in Africa(1997), A, Progress Report.

PROFIL PENULIS



Baiq Salkiah, S.Pd., M.Si.

Ketertarikan penulis terhadap manajemen dimulai pada saat melihat sering terjadinya masalah manajemen di berbagai sektor, baik di sektor negeri maupun swasta. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk pascasarjana dengan mengambil jurusan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Universitas Airlangga. Walaupun tidak secara spesifik belajar tentang manajemen, tetapi dalam mata kuliah yang diajarkan memuat mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Penulis juga mengampu mata kuliah manajemen sumber daya manusia dalam sektor public, dan berhasil menulis buku ajar terkait manajemen sumber daya manusia dalam sector public untuk diampu pada mahasiswa jurusan administrasi Publik.

Untuk mewujudkan karier sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain melakukan penelitian, penulis juga aktif untuk melakukan pengabdian masyarakat sesuai bidang ilmu sebagai bentuk tanggung jawab memenuhi tri dharma perguruan tinggi sebagai dosen yang profesional. Dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara.

Email Penulis: baiqsalkiah01@gmail.com

BAB 9 *QUALITY OF WORK LIFE*

Desty Endrawati Subroto., M.Pd
Universitas Bina Bangsa (UNIBA)

Pendahuluan

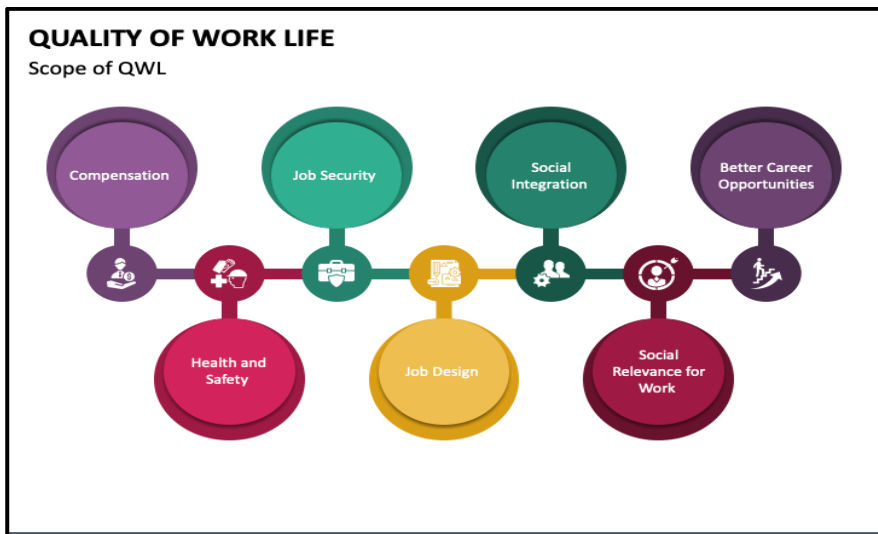
Sebutan *Quality of Work Life (QWL)* atau Kualitas Kehidupan Kerja, mulai dipakai saat acara Konferensi Buruh Internasional yaitu pada tahun 1972. Kemudian, pada tahun 1986, kata Kualitas Kehidupan Kerja di populerkan oleh Deming, melalui bukunya yang berjudul *Out of Crisis. United Auto Workers* dan *General Motor*, mempraktekan kualitas kehidupan kerja untuk mengatur kembali sistem kerjanya.

Sumarsono (2004:56) menjelaskan bahwa *Quality of Work Life* merupakan proses pada sistem pengelolaan untuk mengatur potensi Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu organisasi. *Quality of Work Life* juga sebagai suatu cara seorang pemimpin bagaimana memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi secara kontinu. *Quality of Work Life (QWL)* merujuk pada situasi yang membahagiakan maupun tidak yang ditinjau pada area pekerjaan bagi seorang karyawan. Adapun tujuannya adalah untuk membuat lingkungan kerja yang baik, baik untuk segi karyawan maupun untuk segi perusahaannya. *Quality of Work Life (QWL)* ialah kondisi lingkungan kerja yang dimana proses pekerjaan harus sepadan dengan sumber daya dan teknologi yang berada di dalamnya (David & Newstorm; 1994:76).

Menurut Notoatmodjo, Soekidjo mengatakan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang terpenting pada unit organisasi dibandingkan dengan faktor lainnya seperti kebutuhan modal, uang dan juga teknologi. Hal ini karena manusia menguasai teknologi dan sebagainya. Orang-orang yang memilih dan menerapkan teknologi tepat guna, orang-orang yang mencari modal, orang-orang yang

Komponen Quality of Work Life

Definisi *Quality of Work Life* merupakan definisi dari Cascio (2003:45). Cascio dianggap sebagai pelopor mengenai pengembangan kualitas kerja. Di sisi lain, menurut Cascio: *Quality of Work Life*, dapat dikatakan sebagai seperangkat kondisi dan praktik untuk tujuan perusahaan (kebijakan promosi, demokratisasi, partisipasi karyawan, lingkungan kerja yang aman, dll.). Menurut Flippo (2005:28), Kualitas Kehidupan Kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan juga untuk melakukan pekerjaan secara efisien. Hasil kualitas kehidupan kerja dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi kerja.



Gambar 9.1. Diagram *Quality of Work Life*

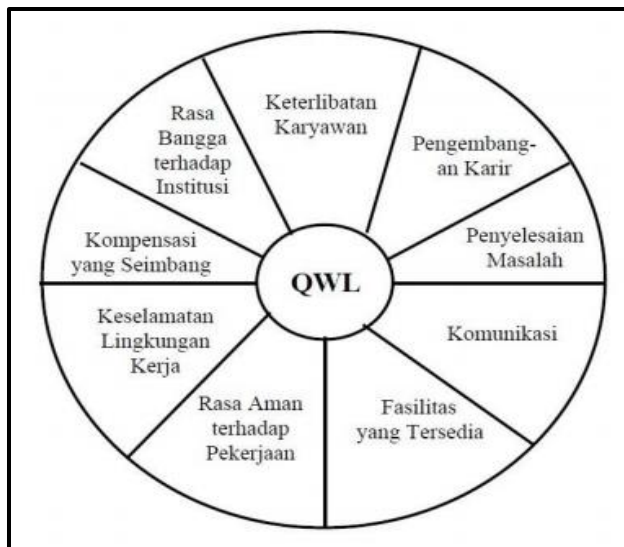
Sumber (Google.com)

Dari gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa *Quality of Work Life*, berisikan:

1. Adanya Kompensasi (*Compensation*);
2. Adanya Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*Health and Safety*);
3. Adanya Keamanan Kerja (*Job Security*) ;
4. Adanya Kejelasan Tupoksi Kerja (*Job Design*);

5. Adanya (*Social Integration*);
6. Adanya proses penyesuaian antar bagian dalam kehidupan masyarakat, penyesuaian ini diharapkan terjadi pola kehidupan masyarakat yang memiliki keselarasan fungsi (*Social Integration*);
7. Adanya, sikap dan tanggungjawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi perusahaan dan karyawannya (*Social Relevance for Work*);
8. Adanya peluang karier atau jenjang karier yang jelas untuk karyawannya (*Better career opportunities*).

Kemudian, ditambahkan oleh Cascio (2003: 32), *Quality of Work Life* memiliki sembilan komponen sebagaimana terlihat dalam gambar 2, yaitu:



Gambar. 9.2. Diagram Quality of Work Life

Sumber (Google.com)

1. Komunikasi (*Communication*)

Setiap karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan komunikasi yang bebas sesuai dengan batas, wewenang dan juga tanggung jawab. Hal ini diperlukan agar setiap karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

konsistensi dalam aturan kerja dan rangkaian kerja yang sesuai terhadap keperluan pekerja dan struktur sosial di lingkungan pekerjaan.

3. Melakukan sistem *reward* inovatif pada para pekerja. Hal ini dapat menciptakan suasana baru di organisasi. Dengan pemberian *reward* inovatif dapat memotivasi para karyawan dalam pekerjaannya sehingga pada nantinya akan menciptakan peningkatan kinerja organisasi.
4. Melakukan perbaikan pada kawasan kerja sesuai dengan kondisi para pekerja, baik pada kondisi fisik, jam kerja maupun peraturan yang berlaku.

Daftar Pustaka

Anatan, L, et.al. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc. Graw – Hill.

Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Raja Grafindo.

Gitosudarmo, Indriyo. (2000). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE.

Harsono. (2006). *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta: STIA – LAN Press.

Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Gambar Pendukung:

https://www.google.com/search?q=Gambar+Quality+of+Work+Life&client=firefox-b-d&sxsrf=AJOqlzVV4TQRCncEqJ0q1hJDQCd25ULTRw:1673879106261&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwic6ZnMpcz8AhUmTGwGHcOoANsQ_AUoAXoECAEQAw&biw=1366&bih=615&dpr=1#imgrc=7NOzHc_mTsDf6M

PROFIL PENULIS



Desty Endrawati Subroto, M.Pd.

Penulis tercatat sebagai Dosen Tetap pada Universitas Bina Bangsa (UNIBA). Untuk mewujudkan karier sebagai dosen yang profesional, penulis aktif sebagai peneliti dan menghasilkan beberapa artikel penelitian. Dalam penulisan Artikel & Jurnal yang telah terbit di berbagai Jurnal Nasional maupun Jurnal Internasional. Adapun, ID SINTA: 6666304; dan ID Scopus: 57219339008. Diperkenankan kepada rekan-rekan mahasiswa, rekan sejawat dosen & peneliti dapat mensitasi jurnal tersebut. Dan, penulis, menghasilkan Hasil Karya Hak Kekayaan Intelektual (HKI), dari Jurnal yang penulis terbitkan dengan judul: PENGARUH METODE *BLENDED LEARNING* DAN BERPIKIR KRITIS TERHADAP KETERAMPILAN MENULIS *DESCRIPTIVE TEXT* BAHASA INGGRIS MAHASISWA STIE BANTEN dan 2 HKI dari *Book Chapter*: 1) Model – model Pembelajaran, Bab 15. Model Pembelajaran *Hybrid Learning* (PT. Sada Publisher; 2022); 2) Strategi Pembelajaran Abad 21: Bab 9 Metode dan Teknik Pembelajaran (PT. Mifandi Mandiri Digital (MMD)). Selain sebagai peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan NKRI. Saat ini, penulis bergabung sebagai Tim Peneliti Dosen Pemula (PDP) Tahun Anggaran 2021/2022, bersama 2 orang rekan dosen sejawat lainnya. Dan, saat ini penulis tercatat sebagai Dosen Tersertifikasi Gelombang 1 Tahun 2022.

Demikian, sekilas biodata penulis **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan: *Quality of Work Life***.

Email Penulis: desty2.subroto@gmail.com

BAB 10 HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Al Ahadid Wahyu Putra, S.Pd.I., M.M.
Institut Agama Islam Negeri Pontianak

Tinjauan Hubungan Ketenagakerjaan

Setiap orang yang dapat bekerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk menciptakan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan umum dianggap sebagai pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah selesai menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk kebutuhan pribadinya maupun untuk masyarakat.

Penjelasan di atas mengenai ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan konsisten dengan Definisi pekerjaan yang disebutkan di atas konsisten dengan definisi umum Payaman J. Simanjuntak tentang pekerjaan, yang menyatakan bahwa "gagasan tentang tenaga kerja atau tenaga kerja mencakup penduduk yang sedang atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang juga terlibat dalam tugas-tugas lain seperti sekolah dan pemeliharaan rumah tangga."

Pekerja yang berkinerja baik menciptakan bisnis untuk diri mereka sendiri, terlibat dalam pekerjaan, atau melakukan tugas seperti yang diarahkan oleh perusahaan, majikan, atau organisasi hukum lainnya. Sebagai imbalan atas layanan mereka, pekerjaan tersebut menerima pembayaran dalam bentuk upah atau hadiah lain yang dikenal sebagai tenaga kerja (bagian dari tenaga kerja).

Daftar Pustaka

- (Purgito, 2018)Adha, L. H., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja Di Indonesia Industrial. *Jurnal Kompilasi Hukum, V(2)*.
- Arsalan, H., & Putri, D. S. (2020). Reformasi Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal HAM, 11(1)*. <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>
- Azhari, R., & Sukrisna, C. (2017). Hakekat dan Kedudukan MSDM dalam Organisasi/Institusi Pendidikan Islam. *Educan: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2)*. <https://doi.org/10.21111/educan.v1i2.1437>
- Azizi, M. H. (2018). Analisis Pekerjaan dalam Perspektif MSDM pada Pendidikan Islam di Indonesia. *Intelegensia, 6(2)*.
- Dedik, T. I. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia, III(2)*.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal), 3(2)*. <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Khoirunnisa. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Lembaga Pendidikan. *An-Nuha, 5(2)*.
- Mustafi, A. (2020). PILAR-PILAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENGHADAPI ERA GLOBAL. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam, 20(2)*. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Purgito, P. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TELAHAH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika*

Masalah Hukum Dan Keadilan, 9(1).
<https://doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v9i1.1175>

Shalihah, F. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, 1(2).

Zaeni Asyhadie. (2008). Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. In *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*.

PROFIL PENULIS

Al Ahadid Wahyu Putra, S.Pd.I., M.M.

Lahir di Pontianak pada tanggal 4 Juni 1989. Anak pertama dari pasangan Yasmin Muchsin dan Sri Nursilawati. Adapun riwayat



pendidikan penulis yaitu SD Negeri 24 Pontianak Tahun 2000, SMP Negeri 7 Pontianak Tahun 2003, SMA Muhammadiyah 1 Pontianak Tahun 2006. Penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di Prodi Pendidikan Agama Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Pontianak Tahun 2011. Kemudian di tahun 2012 penulis menyelesaikan studi S2 di Prodi

Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Tanjungpura Pontianak dan berhasil lulus di Tahun 2014. Di tahun 2020, penulis melanjutkan studi S2 di IAIN Pontianak Program Pasca Sarjana Institut Prodi Pendidikan Agama Islam dan masih menyelesaikan tugas akhir (Tesis).

Untuk mewujudkan karier sebagai Dosen penulis mengajar di IAIN Pontianak sebagai Asisten Dosen Pengampu Program Studi Pendidikan Agama Islam. Kemudian penulis juga mengajar di Universitas Terbuka sebagai Tutor/Tuton pada mata kuliah Asas Asas Manajemen. Penulis menekuni bidang Menulis. Karena dengan menulis kita bisa menyampaikan apa yang kita lihat dan apa yang kita rasa. Semoga generasi muda terinspirasi oleh semangat saya dan mampu mengenali nilai pendidikan di masa sekarang.

Email penulis : hadidwahyu@gmail.com

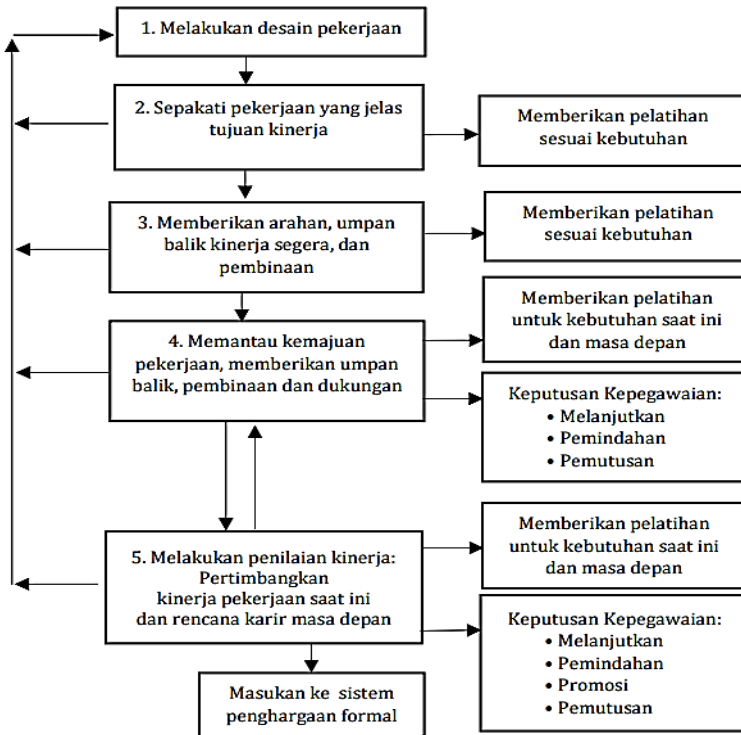
BAB 11 MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA GLOBAL

Dr. Holong Saor Nababan, M.M.
Politeknik Gunakarya Indonesia

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, batas-batas antar negara dan benua hampir tidak kelihatan jika dilihat dari sisi perdagangan dan teknologi. Perdagangan bebas yang telah disepakati oleh negara-negara dengan berbagai bentuk kerjasama sangat berpengaruh terhadap mobilisasi barang dan jasa yang diikuti oleh mobilitas penduduk antar negara. Kerjasama tersebut lahir istilah liberalisasi, deregulasi, globalisasi dan negara ‘tanpa’ batas. Perkembangan teknologi telah membuat banyak perubahan, inovasi, pengembangan produk baru, peluang pasar, tantangan dan tekanan persaingan (Nyuur & Debrah, 2014). Kemajuan teknologi yang sangat pesat khususnya teknologi informasi telah menghubungkan dunia, meningkatkan aksesibilitas, dan aktivitas bisnis menjadi luas secara internasional dan mengglobal (Shen, 2011).

Tenaga kerja semakin banyak berasal dari berbagai latar belakang yang beragam dengan harapan adanya terus perubahan untuk mendapatkan lebih banyak pengalaman, keterampilan dan pendidikan. Para peneliti dan praktisi sumber daya manusia (SDM) semakin menyadari kebutuhan dalam mengeksplorasi dan memahami bagaimana mengelola SDM di berbagai belahan dunia (Budhwar & Debrah, 2001). Dalam banyak konteks, penekanan kompetitif organisasi telah berubah dari berorientasi pasar menjadi lebih berorientasi pada sumber daya (Saá-Pérez & García-Falcón, 2002). Hal ini membuat pelaku usaha baik industri jasa maupun industri



Gambar 11.1. Proses Manajemen Kinerja

Sumber: (Charles M Vance & Paik, 2010)

Manajemen kinerja terintegrasi dengan fungsi SDM yang lebih besar serta diselaraskan dengan strategi organisasi. Proses manajemen kinerja; tahap pertama, di mana pekerjaan atau penugasan kerja tertentu dirancang atau didesain ulang (mengingat kecenderungan pekerjaan untuk segera menjadi usang dalam lingkungan bisnis global yang berubah dengan cepat) untuk memenuhi tujuan organisasi. Tahap kedua, manajer dan karyawan bersama-sama memeriksa tugas-tugas khusus, standar operasional prosedur, dan harapan pekerjaan dalam gambaran yang lebih besar dari tujuan organisasi dan memperoleh pemahaman, kesepakatan yang jelas mengenai tujuan kinerja pekerjaan tertentu. dan tujuan, termasuk penugasan kerja khusus. Tahap ketiga, melibatkan kinerja

Mengelola Sumber Daya Manusia Global

Pengelolaan SDM global membutuhkan strategi khusus. Pimpinan harus memiliki konsep dan pengembangan SDM secara global. Untuk beroperasi secara global dan meningkatkan daya saing, membutuhkan perencanaan strategi SDM yang terukur dan komprehensif. SDM global yang memiliki keragaman berarti harus merangkul dan memahami perbedaan, termasuk usia, pendidikan, gaya kerja, suku, ras, agama, jenis kelamin, budaya, dan lainnya. Untuk mensinergikan keragaman tersebut diperlukan pelatihan yang bertujuan menghilangkan nilai-nilai, stereotip, dan praktik manajerial yang menghambat pengembangan pribadi karyawan. Dengan pelatihan SDM dapat berkontribusi pada tujuan organisasi tanpa memandang ras, usia, kondisi fisik, jenis kelamin, status keluarga, orientasi agama, atau latar belakang budaya.

Pengkajian dan penetapan karier dan kompensasi menjadi bagian penting dalam perekrutan SDM internasional sehingga memberikan kontribusi maksimal melalui kinerjanya. Demikian juga manajemen kinerja SDM global dilakukan secara berkala untuk evaluasi dan pengambilan keputusan terhadap karyawan apakah dipertahankan, dilanjutkan, dipindahkan, dilakukan pemutusan hubungan kerja, dipromosikan atau pengembangan karyawan melalui pelatihan keahlian dan pendidikan.

Daftar Pustaka

- Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). The global "war for talent." *Journal of International Management*, 15(3), 273–285. <https://doi.org/10.1016/J.INTMAN.2009.01.002>
- Bhagat, R. S., Kedia, B. L., Harveston, P. D., & Triandis, H. C. (2002). Cultural Variations in the Cross-Border Transfer of Organizational Knowledge: An Integrative Framework. *Academy of Management Review*, 27(2), 204–221. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.6588000>
- Bonache, J., & Brewster, C. (2001). Knowledge transfer and the management of expatriation. *Thunderbird International Business Review*, 43(1), 145–168. [https://doi.org/10.1002/1520-6874\(200101/02\)43:1<145::AID-TIE9>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/1520-6874(200101/02)43:1<145::AID-TIE9>3.0.CO;2-7)

- Brewster, C., & Pickard, J. (1994). Evaluating Expatriate Training. *International Studies of Management & Organization*, 24(3), 18–35. <https://doi.org/10.1080/00208825.1994.11656635>
- Brown, M., & Heywood, J. S. (2019). *Paying for Performance* (M. Brown & J. S. Heywood, Eds.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315701875>
- Budhwar, P. S., & Debrah, Y. (2001). Rethinking comparative and cross-national human resource management research. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 497–515. <https://doi.org/10.1080/713769629>
- Charles M Vance, C. M., & Paik, Y. (2010). *Managing a Global Workforce: Challenges and Opportunities in International Human Resource Management* (2nd ed.). Routledge.
- Chiu, R. K., Wai-Mei Luk, V., & Li-Ping Tang, T. (2002). Retaining and motivating employees. *Personnel Review*, 31(4), 402–431. <https://doi.org/10.1108/00483480210430346>
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128. <https://doi.org/10.2307/2393553>
- Debrah, Y. A. (2002). Doing business in Ghana. *Thunderbird International Business Review*, 44(4), 495–513. <https://doi.org/10.1002/tie.10028>
- Deresky, H. (2021). *International Management: Managing Across Borders and Cultures, Text and Cases* (10th ed.). Pearson.
- Ernst and Young. (2010). *Managing today's global workforce: Evaluating talent management to improve business*. Ernst and Young.
- Evans, P., Pucik, V., & Bjorkman, I. (2002). *The Global Challenge: International Human Resource Management* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Florkowski, G. W., & Fogel, D. S. (1999). Expatriate adjustment and commitment: the role of host-unit treatment. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(5), 783–807. <https://doi.org/10.1080/095851999340152>
- Greer, C. R. (2001). *Strategic Human Resource Management: A General Managerial Approach* (2nd ed.). Pearson Education.

- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2000). Knowledge flows within multinational corporations. *Strategic Management Journal*, 21(4), 473–496. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200004\)21:4<473::AID-SMJ84>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200004)21:4<473::AID-SMJ84>3.0.CO;2-I)
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2002). Cultivating a global mindset. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 116–126. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640211>
- Harris, M. M. (2008). *Handbook of Research in International Human Resource Management* (M. M. Harris, Ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- House, R., Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, 51(5), 469–477. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.5.469>
- Jackson, S. E., DeNisi, A., & Hitt, M. A. (2003). *Managing Knowledge for Sustained Competitive Advantage: Designing Strategies for Effective Human Resource Management*. Wiley.
- Jackson, T. (2004). *Management and Change in Africa*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203477069>
- Kane, G. C., & Alavi, M. (2007). Information Technology and Organizational Learning: An Investigation of Exploration and Exploitation Processes. *Organization Science*, 18(5), 796–812. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0286>
- Krathwohl, D. R. (2002). A Revision of Bloom's Taxonomy: An Overview. *Theory Into Practice*, 41(4), 212–218. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4104_2
- Mäkelä, K., & Brewster, C. (2009). Interunit interaction contexts, interpersonal social capital, and the differing levels of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 48(4), 591–613. <https://doi.org/10.1002/hrm.20300>
- Mason, L. (2022). *Zero to Mastery in International Human Resource Management* (First Edition). Vayu Education of India .
- Mendenhall, M. E., Jensen, R. J., Black, J. S., & Gregersen, H. B. (2003). Seeing The Elephant: Human Resource Management Challenges in The Age of Globalization. *Organizational Dynamics*, 32(3), 261–274. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(03\)00031-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(03)00031-7)

- Milkovich, G. T., & Bloom, M. (1998). Rethinking International Compensation. *Compensation & Benefits Review*, 30(1), 15–23. <https://doi.org/10.1177/088636879803000103>
- Nwankwo, S., & Ibeh, Kevin. (2014). *The Routledge Companion to Business in Africa* (S. Nwankwo & K. Ibeh, Eds.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203093146>
- Nyuur, R. B., & Debrah, Y. A. (2014). Predicting Foreign Firms' Expansion and Divestment Intentions in Host Countries: Insights from Ghana. *Thunderbird International Business Review*, 56(5), 407–419.
- Saá-Pérez, P. de, & García-Falcón, J. M. (2002). A resource-based view of human resource management and organizational capabilities development. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 123–140. <https://doi.org/10.1080/09585190110092848>
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Fendt, J. (2005). Managing Human Resources in Cross-Border Alliances. In *International Human Resource Management: a critical text* (pp. 202–235). Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-0-230-21319-7_10
- Scullion, H., Collings, D. G., & Gunnigle, P. (2007). International human resource management in the 21st century: emerging themes and contemporary debates. *Human Resource Management Journal*, 17(4), 309–319. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2007.00047.x>
- Sharkie, R. (2003). Knowledge creation and its place in the development of sustainable competitive advantage. *Journal of Knowledge Management*, 7(1), 20–31. <https://doi.org/10.1108/13673270310463590>
- Shen, J. (2004). Compensation in Chinese Multinationals. *Compensation & Benefits Review*, 36(1), 15–25. <https://doi.org/10.1177/0886368703261281>
- Shen, J. (2011). Developing the concept of socially responsible international human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1351–1363. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.559104>

- Sparrow, P., Scullion, H., & Tarique, I. (2014). *Strategic Talent Management Contemporary Issues in International Context*. Cambridge University Press.
- Stahl, G. K., & Björkman, I. (Eds.). (2012). *Handbook of Research in International Human Resource Management* (2nd ed.). Edward Elgar. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199722\)36:2<201::AID-HRM3>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199722)36:2<201::AID-HRM3>3.0.CO;2-0)
- Stroh, L. K., Black, J. S., Mendenhall, M. E., & Gregersen, H. B. (2004). *International Assignments: An Integration of Strategy, Research, and Practice* (1st ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 27-43. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171105>
- Tsai, W. (2001). Knowledge Transfer in Intra organizational Networks: Effects of Network Position and Absorptive Capacity on Business Unit Innovation and Performance. *Academy of Management Journal*, 44(5), 996-1004. <https://doi.org/10.2307/3069443>
- Ulrich, D., Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2001). *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*. Harvard Business School Publishing.
- van Wijk, R., Jansen, J. J. P., & Lyles, M. A. (2008). Inter- and Intra-Organizational Knowledge Transfer: A Meta-Analytic Review and Assessment of its Antecedents and Consequences. *Journal of Management Studies*, 45(4), 830-853. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00771.x>

PROFIL PENULIS



Dr. Holong Saor Nababan, S.E., M.M.

Lahir di Siborongborong Tapanuli Utara Sumatera Utara Indonesia pada tanggal 17 Juli 1972. Menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S-1) Sarjana Ekonomi, Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (Ekonomi Pembangunan) di Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya pada tahun 1999. Menyelesaikan pendidikan Strata 2 (S-2) Magister Manajemen, Program Studi Ilmu Manajemen pada Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Jakarta pada tahun 2008. Pada tahun 2019 menyelesaikan pendidikan Strata 3 (S-3) Doktor, Program Studi Manajemen Pendidikan di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Spesialisasi manajemen strategi dan evaluasi kebijakan. Saat ini mengajar di Politeknik Gunakarya Indonesia Bekasi dan di Trisakti School of Management (TSM) Jakarta.

BAB 12 STANDAR MUTU SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN

Dr. H. Abdul Hamid Arribathi, S.Ag., M.M., ICM.

Universitas Raharja Kota Tangerang

Pendahuluan

Sumber daya manusia mengambil peran yang penting dalam organisasi jenis apapun, termasuk organisasi dalam lembaga pendidikan. Demikian juga tuntutan perlunya peningkatan mutu pendidikan, tentu berimplikasi pada urgensi sekolah untuk menyiapkan agar memiliki “*human resource*” pendidikan yang sesuai dengan standar mutu, baik sumber daya manusia dalam pendidikan berupa tenaga pendidik maupun tenaga non pendidik.

Pendidikan merupakan hal yang fundamental bahkan menjadi cermin serta tolak ukur kualitas suatu negara, semakin banyak dan tinggi pendidikan penduduk suatu bangsa maka akan semakin berkualitas negara tersebut, hal ini disebabkan kemampuan berkeaktifitas dan berinovasi penduduk negara tersebut semakin meningkat dalam mengelola potensi dan sumber kekayaan alam yang dimiliki negara yang bersangkutan.

Mutu pendidikan di Indonesia saat ini telah mengalami kemajuan, namun tetap harus ditingkatkan agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan. Kemajuan tersebut sejalan dengan berbagai macam program pemerintah yang telah dilakukan baik jangka pendek, menengah, dan jangka panjang dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional.

Daftar Pustaka

- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Balai Pustaka.
- Fukuyama, F. (1996). *Trust The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. Penguin Books.
- Hari Sudrajad. (2005). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*. Cipta Cekas Grafika.
- John M. Echols, H. S. (2014). *Kamus Inggris—Indonesia*. Gramedia.
- Kid, Sadgrove. (1995). *Total Quality Management*. Dipietro, 1993;Greg et al,1994).
- M.N. Nasution. (2004). *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
<https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Rusman. (2009). *Manajemen Kurikulum*. Rajawali Press.
- Tilaar, H.A.R. (1998). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. Tera Indonesia
- Universitas PGRI Yogyakarta. (2018, June 6). *Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*.
[https://pgsd.upy.ac.id/index.php/8-artikel-pendidikan/11-pengertian-pendidikan#:~:text=Menurut%20Ki%20Hajar%20Dewantara%20\(Bapak,sebagai%20manusia%20dan%20sebagai%20anggota](https://pgsd.upy.ac.id/index.php/8-artikel-pendidikan/11-pengertian-pendidikan#:~:text=Menurut%20Ki%20Hajar%20Dewantara%20(Bapak,sebagai%20manusia%20dan%20sebagai%20anggota)

PROFIL PENULIS



Dr. H. Abdul Hamid Arribathi, S.Ag., M.M., ICM.

Lahir di Tegal, 13 Juli 1970. Anak ketujuh dari sembilan bersaudara pasangan bapak *HM. Ladri bin Japin (almarhum)* dan ibu *Hj. Rosidah binti H. Yahya bin H. Abdul Latif al-Kaaf (al-marhumah)*. Suami dari *Hj. Nurliah, S.Ag binti Ustib*. Saat ini tinggal di Kp. Gaga RT 07/03 Nomor 98 Semanan, Kalideres Jakarta Barat. Pendidikan yang telah ditempuh adalah : SDN Tanjung Harja 01 Tegal lulus 1984, SMP PGRI Kramat Tegal lulus 1987, SPGN Kodya Tegal lulus 1990, Takhasus Pesantren Ashidiqiyah Jakarta Barat lulus 1994, STAI Imam Syafi'i Jakarta program Strata-1 jurusan Pendidikan Agama Islam lulus 2000, Pascasarjana STIMA IMMI Jakarta Strata-2 Program Studi Manajemen Pendidikan lulus 2012, dan Program *Ilearning Certificate Master (ICM)* di Universitas Raharja tahun 2019 serta Pascasarjana UMJ Strata-3 (Doktoral) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) lulus 2022.

Dalam bidang akademik sejak 2016-sekarang penulis telah melakukan berbagai penelitian dan penulisan jurnal nasional-internasional sebanyak 31 buah, dengan perincian jurnal nasional terindeks & terindeks sinta sebanyak 25 buah, 1 jurnal internasional terindeks, dan 5 jurnal internasional terindeks scopus Q3 dan Q4. Dalam Hibah Penelitian Dosen Pemula (PDP) di bawah Kemenristek-Dikti, penulis berturut-turut berhasil masuk seleksi nasional dan tuntas menyelesaikannya tahun 2018/2019 judul : *Pengembangan Model Knowledge Management System Konseling Mahasiswa Berbasis Website dan Android*, dan Hibah PDP tahun 2019/2020 dengan judul : *Perancangan Aplikasi Smart Seminar dan Workshop Berbasis Website dan Android*, dengan luaran 2 aplikasi berbasis website dan android, 2 buah HKI (Hak Kekayaan Intelektual serta 2 buah jurnal internasional terindeks scopus. Dalam penulisan buku, penulis telah menyelesaikan 3 buku, 2 buah buku bertema manajemen. Penulis merupakan dosen tetap dengan status Sertifikasi Dosen (Serdos) di Universitas Raharja Tangerang Banten, Fakultas Sains dan Teknologi Program Studi Sistem Informasi (SI) dengan jabatan fungsional Lektor, Pangkat/Golongan III/D—PenataTingkat I.

BAB 13 SOP (JABATAN, GURU, KEGIATAN, TATA USAHA)

Eskawida, S.Pd., M.Or.

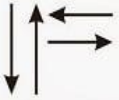















STIT Madina Sragen

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang dimaksimalkan dalam suatu pekerjaan akan menghasilkan produk yang bermanfaat. Dengan perencanaan yang detail dan terstruktur, kemudian memperhatikan evaluasi akhir, diharapkan menjadikan suatu program kinerja akan berjalan lancar dan kondusif. Maka dari itu, diperlukan adanya suatu *Standard Operating Procedure* (SOP), yakni seperangkat petunjuk atau standar pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan peran dan alat evaluasi kinerja instansi pemerintahan berdasarkan indikator teknis, administratif, dan prosedural sesuai dengan prosedur kerja, alur kerja, dan sistem kerja di unit kerja yang bersangkutan (Atmoko, 2012:34).

Menurut Ariefraf (2014:32) mendefinisikan SOP sebagai dokumen atau instrumen yang memuat proses dan prosedur yang efektif dan efisien untuk suatu kegiatan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sailendra (2015:11) penjabaran Standar Operasional Prosedur adalah pedoman yang digunakan untuk memastikan bahwa tugas-tugas operasional organisasi atau bisnis dilakukan secara efisien.

Berangkat dari beberapa uraian tersebut penulis dapat menyimpulkan, adanya SOP adalah pengontrol yang mengatur setiap tindakan yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam organisasi.

	Flow Direction symbol Yaitu simbol yang digunakan untuk menghubungkan antara simbol yang satu dengan simbol yang lain. Simbol ini disebut juga connecting line.		Simbol Manual Input Simbol untuk pemasukan data secara manual on-line keyboard
	Terminator Symbol Yaitu simbol untuk permulaan (start) atau akhir (stop) dari suatu kegiatan		Simbol Preparation Simbol untuk mempersiapkan penyimpanan yang akan digunakan sebagai tempat pengolahan di dalam storage.
	Connector Symbol Yaitu simbol untuk keluar - masuk atau penyambungan proses dalam lembar / halaman yang sama.		Simbol Predefine Proses Simbol untuk pelaksanaan suatu bagian (sub-program)/prosedure
	Connector Symbol Yaitu simbol untuk keluar - masuk atau penyambungan proses pada lembar / halaman yang berbeda.		Simbol Display Simbol yang menyatakan peralatan output yang digunakan yaitu layar, plotter, printer dan sebagainya.
	Processing Symbol Simbol yang menunjukkan pengolahan yang dilakukan oleh komputer		Simbol disk and On-line Storage Simbol yang menyatakan input yang berasal dari disk atau disimpan ke disk.
	Simbol Manual Operation Simbol yang menunjukkan pengolahan yang tidak dilakukan oleh computer		Simbol magnetik tape Unit Simbol yang menyatakan input berasal dari pita magnetik atau output disimpan ke pita magnetik.
	Simbol Decision Simbol pemilihan proses berdasarkan kondisi yang ada.		Simbol Punch Card Simbol yang menyatakan bahwa input berasal dari kartu atau output ditulis ke kartu
	Simbol Input-Output Simbol yang menyatakan proses input dan output tanpa tergantung dengan jenis peralatannya		Simbol Dokumen Simbol yang menyatakan input berasal dari dokumen dalam bentuk kertas atau output dicetak ke kertas.

Gambar 13.1. Simbol Diagram Alir

Sumber: Fatimah (2015)

Manfaat *Standard Operating Procedure*

Permenpan 'No. PER/ 21/ M-PAN/ 11/ 2008' tentang manfaat SOP bagi organisasi, antara lain:

1. Pedoman ataupun standarisasi kinerja karyawan dari tugas-tugas tertentu untuk meminimalisasi kelalaian dan kesalahan.
2. SOP mendukung otonomi dan kemandirian karyawan dari campur tangan pengelolaan, yang akan mengurangi campur tangan pimpinan dalam pelaksanaan proses kerja sehari-hari.

SOP (Jabatan, Guru, Kegiatan, Tata Usaha)

kegiatan, dan tata usaha harus diatur dalam SOP yang disesuaikan dengan kondisi instansi masing-masing. Diharapkan dengan adanya standar operasional prosedur akan menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas di satuan pendidikan maupun instansi terkait.

Daftar Pustaka

Atmoko, Tjipto. 2012. *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, <http://repository.stei.ac.id/6298/3/BAB%202.pdf> Repository: STEI. Jakarta. 21 Desember 2021.

Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management, Thirteenth Edition*. https://books.google.co.id/books/about/Human_Resource_Management.html?hl=id&id=YUgyXwAACAAJ&redir_esc=y

Ekotama, Suryono. 2015. *Pedoman Mudah Menyusun SOP*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=945654> Media Pressindo: Yogyakarta.

Fatimah, dkk. 2015. *Strategi Pintar Menyusun SOP*. http://digilib.ubl.ac.id/index.php?p=show_detail&id=17341 Pustaka Baru Press: Yogyakarta.

Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1005999> Trans Idea Publishing: Yogyakarta.

Tathagati, Arini. 2017. *Mudah Menyusun SOP*. <http://inlislite.undiksha.ac.id/opac/detail-opac?id=14466> Penebar Swadaya Group: Jakarta.

Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. http://opac.library.um.ac.id/index.php?s_data=bp_buku&s_fiel d=0&s_teks=Thoha&mod=b&cat=1 Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Uchtiawati, Sri. 2014. *Penerapan Penjaminan Mutu Pendidikan Pada Sekolah Menengah Atas Berstandar Internasional*. <https://scholar.google.com/citations?user=BF0HijkAAAAJ&hl=>

[id](#) Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan. Nomor 2, Volume 10.

Permenpan Nomor 21 Tahun 2008. *Pedoman Penyusunan SOP*.

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/123797/PERM-ENPAN%20NOMOR%2021%20TAHUN%202008.pdf>

Peraturan BPK. Jakarta. 26 November 2008

PROFIL PENULIS



Eskawida, S.Pd., M.Or.

Penulis adalah dosen aktif di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Madina Sragen pada program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) sejak 2015. Penulis mengawali pendidikan tinggi Strata 1 di bidang Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi (Penjaskesrek) lulus 2010 di UNS Surakarta. Kemudian menjadi Guru Tidak Tetap (GTT) di SMA Negeri 7 Surakarta selama setahun pada 2011. Penulis melanjutkan studi Magister Ilmu Keolahragaan di Pascasarjana UNS Surakarta lulus 2013.

Dengan menerapkan Tri Dharma Perguruan Tinggi salah satunya adalah pengabdian kepada masyarakat, penulis tergabung dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana Ranting 4 Yonif Mekanis Raider 413 Kostrad dari 2013 sampai sekarang dan aktif menjadi pengurus Persit Kartika Chandra Kirana Ranting 4 Yonif Mekanis Raider 413 Cabang XIX Brigif Mekanis Raider 6 Koorcab Divif 2 PG Kostrad. Selain PkM juga aktif dalam menulis jurnal ilmiah. Penulis juga menulis karya fiksi mini yang diterbitkan bersama penulis Nasional Gol A Gong dalam bukunya “Kuburan” dicetak pada Januari 2023. Penulis adalah dosen tetap prodi MPI di STIT Madina Sragen dan memperoleh Sertifikat Pendidik Profesional bidang keahlian Ilmu Pendidikan Dasar pada 2018 dilingkup Kopertais X wilayah Jawa Tengah.

Email Penulis: eskawida_beeyonk@yahoo.com

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang signifikan dalam setiap kegiatan di suatu lembaga termasuk lembaga pendidikan. Sumber daya manusia harus dapat dikelola atau dikelola dengan baik sesuai dengan fungsinya agar sumber daya manusia tersebut dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya di lembaga yang ditempatinya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan pada umumnya. Oleh karena itu fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal agar kebutuhan yang berkaitan dengan tujuan individu, organisasi atau lembaga dapat tercapai. Selain itu, dengan tata cara pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan kekurangan dan permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia yang terkait dengan daya saing dapat diatasi.

Atas dasar tersebutlah buku ini hadir. Sebagai sebuah buku yang terkait dengan MSDM pendidikan, buku ini memiliki beberapa keunggulan diantaranya: (1) disusun secara praktis dan aplikatif sesuai dengan implementasi terbaru dalam praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan; (2) pendekatan teoritis terkait MSDM pendidikan; dan (3) menggunakan analisis kajian yang mudah dipahami, sehingga buku ini diharapkan akan sangat bermanfaat bagi para pembaca, khususnya akademisi, praktisi, dan mahasiswa dalam bidang MSDM sektor pendidikan.