

# MANAJEMEN SDM

---



Dr. Drs. I Putu Suarnaya, M.Pd. | Taryono, S.Pd., M.M.

Dr. Lisa Chandrasari Desianti, S.Tp., M.Si.

Dr. (HC). M. Aslam Fadli, S.HI., M.HI., PhD. | Haris Karyadi, S.ST., M.M.

Dr. Syairi Anwar, S.Si.T., M.T. | Weli Agus Setiawan, S.Kom., M.M.Tr.

Yollanda Octavitri, M.Pd. | Rabbani Ischak, S.Pd., M.Stat.

Dr. Felik Sad Windu Wisnu Broto, S.S., M.Hum. | Pramudyasari Nur Bintari, M.Pd.

**Editor: Faradika, M.Kom.**



# MANAJEMEN SDM

## Penulis:

Dr. Drs. I Putu Suarnaya, M.Pd. | Taryono, S.Pd., M.M.

Dr. Lisa Chandrasari Desianti, S.Tp., M.Si.

Dr. (HC). M. Aslam Fadli, S.HI, M.HI, PhD.

Haris Karyadi, S.ST., M.M. | Dr. Syairi Anwar, S.Si.T., M.T.

Weli Agus Setiawan, S.Kom., M.M.Tr. | Yollanda Octavitri, M.Pd.

Rabbani Ischak, S.Pd., M.Stat.

Dr. Felik Sad Windu Wisnu Broto, S.S., M.Hum.

Pramudyasari Nur Bintari, M.Pd.

## Editor:

Faradika, M.Kom.



# METRO PRESS INDONESIA

### Sanksi Pelanggaran Pasal 113

#### Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

# MANAJEMEN SDM

## Penulis:

Dr. Drs. I Putu Suarnaya, M.Pd. | Taryono, S.Pd., M.M.

Dr. Lisa Chandrasari Desianti, S.Tp., M.Si.

Dr. (HC). M. Aslam Fadli, S.HI., M.HI., PhD.

Haris Karyadi, S.ST., M.M. | Dr. Syairi Anwar, S.Si.T., M.T.

Weli Agus Setiawan, S.Kom., M.M.Tr. | Yollanda Octavitri, M.Pd.

Rabbani Ischak, S.Pd., M.Stat.

Dr. Felik Sad Windu Wisnu Broto, S.S., M.Hum.

Pramudyasari Nur Bintari, M.Pd.

Hak cipta dilindungi undang-undang

Diterbitkan pertama kali oleh Metro Press Indonesia

Anggota IKAPI No. 027/RAU/2025

**ISBN:** 978-634-7559-97-5

**Editor:** Faradika, M.Kom.

**Penyunting:** Salsabila Azhara, S.Pd.

**Desain Sampul dan Tata Letak:** Khairul Wahidi

Alamat: Jalan Enau, Desa/Kelurahan Gabung Makmur, Kec. Kerinci Kanan, Kab. Siak, Provinsi Riau, Kode Pos: 28655

Website: <http://www.metropress.id>

Email: [metropressindonesia@gmail.com](mailto:metropressindonesia@gmail.com)

Cetakan Pertama, Mei 2026

Dilarang keras mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin sah dari penerbit.



# PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga buku **Manajemen SDM** ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai upaya untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, fungsi, strategi, dan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. Pembahasan dalam buku ini mencakup berbagai aspek penting, mulai dari konsep dasar *Human Resource Management* (HRM), perencanaan SDM, rekrutmen, pengembangan karyawan, kompensasi, penyelesaian konflik, program K3, hingga konsep Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas individu maupun organisasi. Oleh karena itu, buku ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, praktisi SDM, manajer, maupun pembaca umum yang ingin memahami pengelolaan sumber daya manusia secara lebih luas dan aplikatif. Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia di berbagai bidang organisasi.

Jawa Barat, Mei 2026

Penulis

# KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga buku **Manajemen SDM** ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai bentuk kontribusi dalam memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern. Materi yang dibahas mencakup berbagai aspek penting, mulai dari konsep dasar *Human Resource Management* (HRM), perencanaan SDM, rekrutmen, pengembangan karyawan, sistem kompensasi, penyelesaian konflik, program K3, hingga konsep Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Penyusunan buku ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, praktisi, maupun pembaca umum yang ingin memahami manajemen sumber daya manusia secara lebih komprehensif. Pembahasan disajikan secara sistematis dan aplikatif agar mudah dipahami serta relevan dengan kebutuhan organisasi di era perkembangan teknologi dan perubahan dunia kerja saat ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Jawa Barat, Mei 2026

Penulis

# DAFTAR ISI

PRAKATA.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	ix
<b>BAB 1 KONSEP DAN EVOLUSI HRM (<i>HUMAN RESOURCE MANAGEMENT</i>)</b>	
<b>Oleh: Dr. Drs. I Putu Suarnaya, M.Pd.....</b>	<b>1</b>
A. Pendahuluan.....	1
B. Konsep Dasar <i>Human Resource Management</i> (HRM).....	1
C. Evolusi <i>Human Resource Management</i> (HRM) .....	6
D. Peran Strategis <i>Human Resource Management</i> dalam Organisasi .....	11
E. Tantangan dan Masa Depan <i>Human Resource Management</i> .....	15
F. Kesimpulan.....	19
G. Daftar Pustaka.....	20
<b>BAB 2 PENDEKATAN HRM</b>	
<b>Oleh: Taryono, S.Pd., M.M.....</b>	<b>23</b>
A. Pendahuluan.....	23
B. Konsep Dasar Pendekatan <i>Human Resource Management</i> .....	24
C. Ragam Pendekatan dalam <i>Human Resource Management</i>	26
D. Pendekatan HRM dalam Organisasi Modern.....	28

E. Implikasi Pendekatan HRM terhadap Kinerja Organisasi.	29
F. Daftar Pustaka.....	29
G. Glosarium.....	31
<b>BAB 3 KONSEP PERENCANAAN DAN PREDIKSI KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)</b>	
<b>Oleh: Dr. Lisa Chandrasari Desianti, S.Tp., M.Si.....</b>	<b>33</b>
A. Pendahuluan.....	33
B. Konsep Dasar Perencanaan SDM.....	35
C. Prediksi Kebutuhan SDM ( <i>Human Resource Forecasting</i> )	41
D. Metode Perencanaan dan Prediksi Kebutuhan SDM.....	48
E. Model-Model <i>Workforce Forecasting</i> dalam Praktik Organisasi Global.....	53
F. Penutup.....	60
G. Daftar Pustaka.....	61
<b>BAB 4 ANALISIS JABATAN</b>	
<b>Oleh: Dr. (HC). M. Aslam Fadli, S.HI., M.HI., PhD.....</b>	<b>63</b>
A. Pendahuluan.....	63
B. Pengertian Analisis Jabatan.....	64
C. Tujuan dan Manfaat Analisis Jabatan.....	66
D. Proses dan Metode Analisis Jabatan.....	68
E. Implementasi Analisis Jabatan dalam Manajemen SDM....	70
F. Penutup.....	72
G. Daftar Pustaka.....	73
H. Glosarium.....	74

**BAB 5 KONSEP SELEKSI REKRUITMEN DAN ORIENTASI SDM**

**Oleh: Haris Karyadi, S.ST., M.M. .... 77**

- A. Makna dan Tujuan Rekrutmen SDM dalam Organisasi..... 77
- B. Proses Seleksi SDM yang Efektif dan Berkeadilan ..... 81
- C. Orientasi SDM sebagai Tahap Awal Pembentukan Kinerja ..... 85
- D. Peran Rekrutmen dan Orientasi dalam Membangun Budaya Kerja..... 88
- E. Daftar Pustaka..... 92

**BAB 6 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA:**

**KEBUTUHAN, JENIS, METODE, DAN EVALUASI**

**Oleh: Dr. Syairi Anwar, S.Si.T., M.T. .... 93**

- A. Pendahuluan ..... 93
- B. Kebutuhan Pengembangan SDM ..... 94
- C. Jenis-Jenis Pengembangan SDM ..... 105
- D. Metode Pengembangan SDM ..... 110
- E. Evaluasi Pengembangan SDM..... 113
- F. Tantangan Pengembangan SDM di Era Digital ..... 114
- G. Penutup..... 115
- H. Daftar Pustaka..... 116
- I. Glosarium ..... 117

**BAB 7 ARTI, MANFAAT, IMPLEMENTASI**

**Oleh: Weli Agus Setiawan, S.Kom., M.M.Tr..... 123**

- A. Pengertian dan Ruang Lingkup Kompensasi dalam Manajemen SDM..... 123

B. Manfaat Sistem Kompensasi bagi Karyawan dan Organisasi .....	128
C. Implementasi Sistem Kompensasi yang Adil dan Efektif.....	131
D. Tantangan dan Strategi Pengelolaan Kompensasi di Era Modern.....	135
E. Daftar Pustaka.....	138

**BAB 8 KONSEP PENGGAJIAN DAN MENGIDENTIFIKASI KOMPONEN KOMPENSASI**

**Oleh: Yollanda Octavitri, M.Pd. .... 141**

A. Konsep Dasar Penggajian dalam Organisasi.....	141
B. Komponen-Komponen Kompensasi dan Penghasilan Karyawan .....	146
C. Sistem dan Metode Penetapan Penggajian.....	153
D. Pengelolaan Penggajian dan Tantangan Kompensasi di Era Digital.....	159
E. Daftar Pustaka.....	163

**BAB 9 AKTIVITAS DAN PENYELESAIAN KONFLIK INTERNAL KEKARYAWANAN**

**Oleh: Rabbani Ischak, S.Pd., M.Stat..... 165**

A. Pendahuluan .....	165
B. Dinamika Aktivitas Kekaryawanan .....	166
C. Faktor Penyebab Konflik Internal.....	167
D. Jenis Konflik dalam Organisasi.....	168
E. Konflik Akibat Perbedaan Budaya Kerja.....	169
F. Konflik dalam Pengambilan Keputusan .....	170

G. Konflik Akibat Beban Kerja yang Tidak Seimbang.....	170
H. Konflik karena Kurangnya Apresiasi .....	171
I. Studi Kasus Konflik di Perusahaan Pelayaran .....	171
J. Tantangan Konflik di Era Digital .....	173
K. Dampak Konflik terhadap Produktivitas .....	174
L. Konflik dan Kesehatan Mental Karyawan.....	175
M. Evaluasi Konflik dan Pengembangan Organisasi.....	175
N. Pendekatan Penyelesaian Konflik.....	176
O. Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Konflik.....	177
P. Strategi Pengelolaan Konflik .....	177
Q. Pentingnya Komunikasi Interpersonal.....	178
R. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Konflik.....	178
S. Strategi Organisasi dalam Menghadapi Konflik Modern	179
T. Peran Sumber Daya Manusia dalam Penyelesaian Konflik .....	179
U. Pentingnya Adaptasi Organisasi terhadap Perubahan....	180
V. Refleksi dan Pembelajaran Organisasi.....	180
W. Daftar Pustaka.....	181

**BAB 10 PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA)**

**Oleh: Dr. Felik Sad Windu Wisnu Broto, S.S., M.Hum.**

..... **183**

A. Pendahuluan.....	183
B. Pengertian dan Tujuan Program K3 .....	185

C. Dasar Hukum dan Regulasi K3.....	189
D. Pentingnya Program K3 Bagi Organisasi .....	191
E. Implementasi Program K3 di Perusahaan.....	195
F. Peran Manajemen dan Karyawan dalam Pelaksanaan K3 .....	198
G. Strategi Implementasi Program K3 di Perusahaan .....	202
H. Kesimpulan.....	206
I. Daftar Pustaka.....	207
<b>BAB 11 KONSEP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)</b>	
<b>Oleh: Pramudyasari Nur Bintari, M.Pd.....</b>	<b>209</b>
A. Pengertian dan Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja .....	209
B. Faktor Penyebab dan Dampak Pemutusan Hubungan Kerja .....	213
C. Prosedur dan Etika Pelaksanaan PHK.....	216
D. Strategi Organisasi dalam Mengurangi Risiko PHK.....	220
E. Daftar Pustaka.....	223
<b>BIOGRAFI PENULIS.....</b>	<b>225</b>

# DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Evolusi HRM .....	10
Tabel 7. 1 Manfaat Sistem Kompensasi bagi Karyawan dan Organisasi .....	131
Tabel 8. 1 Pengelolaan Penggajian dan Tantangan Kompensasi di Era Digital .....	162