



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

(Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)

Tim Penulis :

Agus Koni, S.T., M.E

H. Ade Albayan, S.Ag., M.Pd

Fenny Damayanti Rusmana, S.E, Ak., M.Kom

Irma Mandasari Hatta, S.E., M.M

Juhadi, S.Kom., M.Si

Wawan Kurniawan, S.Pd., M.Pd

Editor : Opan Arifudin

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

(Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)

Tim Penulis :

Agus Koni, S.T., M.E

H. Ade Albayan, S.Ag., M.Pd

Fenny Damayanti Rusmana, S.E, Ak., M.Kom

Irma Mandasari Hatta, S.E., M.M

Juhadi, S.Kom., M.Si

Wawan Kurniawan, S.Pd., M.Pd



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (MSDI)

(Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)

Tim Penulis:

**Agus Koni, H. Ade Albayan, Fenny Damayanti Rusmana, Irma Mandasari Hatta,
Juhadi, Wawan Kurniawan.**

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Handarini Rohana

Proofreader:

Aas Masruroh

Editor:

Opan Arifudin

ISBN:

978-623-5811-54-3

Cetakan Pertama:

Desember, 2021

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2021

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

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

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

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

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep)”. Buku ini merupakan sebuah upaya untuk memberikan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Insani secara komprehensif pada jenjang sarjana. Diharapkan dengan hadirnya buku “Manajemen Sumber Daya Insani” membuka ruang pemikiran mahasiswa dalam memahami Manajemen Sumber Daya Insani secara komprehensif. Sangat penting mahasiswa membuka ruang pemikirannya dalam melihat Manajemen Sumber Daya Insani secara komprehensif karena merupakan akademisi dalam bidang ekonomi. Merupakan sebuah kewajiban bagi yang terdidik untuk memahami ilmu secara komprehensif dan mengamalkannya untuk kemanfaatan masyarakat luas.

Manajemen Sumber Daya Insani ini diharapkan membuat kita berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi berbagai permasalahan pada pengelolaan sumber daya manusia saat ini. Manajemen Sumber Daya Insani merupakan konteks ikhtiar civitas akademik perguruan tinggi untuk menemukan format baru mata kuliah Manajemen Sumber Daya Insani di Indonesia sekaligus mengantisipasi tuntutan global terutama di era revolusi industri 4.0 yang penuh risiko dan tantangan.

Manajemen Sumber Daya Insani pada masa ini haruslah benar-benar dimaknai sebagai jalan yang diharapkan akan mampu mengantar bangsa Indonesia melahirkan manusia dengan kompetensi yang relevan dengan tuntutan global di era revolusi industri 4.0. Tentunya ekspektasi ini harus disertai dengan tindakan nyata bangsa ini, khususnya civitas akademika Perguruan Tinggi untuk mengapresiasi dan mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Insani dalam dunia pendidikan. Sehingga hasil pembelajaran Manajemen Sumber Daya Insani sangat penting artinya bagi penumbuhan budaya mutu di Indonesia dengan mahasiswa-mahasiswa sebagai ujung tombak dari budaya ini.

Penulisan buku ini merupakan salah satu penunjang dalam menyelenggarakan proses pembelajaran di semua fakultas atau program studi sebagai bahan ajar mahasiswa pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Insani. Buku ini diharapkan dapat memberikan formulasi terkait pembelajaran

pada mata kuliah “Manajemen Sumber Daya Insani” karena memuat pemikiran- pemikiran secara komprehensif dan sistematis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan buku ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sekalian agar buku ini bisa menjadi lebih baik lagi.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan buku ini. Penulis berharap, buku ini dapat bermanfaat khususnya untuk para mahasiswa dan umumnya untuk para pembaca sekalian dalam rangka memahami Manajemen Sumber Daya Insani secara komprehensif. Aamiin.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Subang, 4 Mei 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PERAN STRATEGIK SUMBER DAYA INSANI DAN URGENSI	
MANAJEMEN DALAM ISLAM	1
A. Pengertian dan Manajemen Sumber Daya Insani	2
B. Sumber Daya Insani (SDI) dalam Perspektif Islam	6
C. Peran Manajemen Strategi Sumber Daya Insani	8
D. Urgensi Sumber Daya Insani	10
E. Rangkuman Materi	11
BAB 2 ORGANISASI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH	13
A. Sejarah Organisasi Lembaga Keuangan Syariah	14
B. Pengertian Organisasi Lembaga Keuangan Syariah	14
C. Fungsi, Peranan dan Tujuan Organisasi Lembaga Keuangan Syariah ..	16
D. Prinsip Operasional Lembaga Keuangan Syariah	17
E. Macam-Macam Lembaga Keuangan Syari'ah	17
F. Lembaga Fasilitator Sistem Keuangan Syariah di Indonesia	30
G. Rangkuman Materi	31
BAB 3 ETOS DAN BUDAYA KERJA	33
A. Pengertian Etos Kerja	34
B. Fungsi Etos Kerja	36
C. Aspek-aspek Etos Kerja	37
D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	38
E. Rangkuman Materi	39
BAB 4 PENGERTIAN, TUJUAN, PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN	
SUMBER DAYA INSANI	41
A. Pengertian Sumber Daya Insani	42
B. Pengertian Sumber Daya Insan dalam Perspektif Islam	43
C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Insani	45
D. Faktor-faktor dalam Perencanaan SDI	46
E. Perekrutan Sumber Daya Insani	48
F. Rangkuman Materi	51
BAB 5 PENYELEKSIAN DAN PENEMPATAN SUMBER DAYA INSANI	53
A. Pengertian Seleksi	55
B. Pengertian Penempatan	55
C. Kriteria Dasar Dalam Seleksi	56

D. Konsep Penempatan	56
E. Langkah-langkah dalam Proses Seleksi	58
F. Beberapa Masalah dalam Penempatan	59
G. Teknik-teknik Dalam Proses Seleksi	60
H. Kendala-kendala Penempatan	61
I. Jenis-Jenis Seleksi	61
J. Diagram Alir Proses Penyeleksian	62
K. Rangkuman Materi	63
BAB 6 PERJANJIAN KERJA SUMBER DAYA INSANI	65
A. Pengertian Perjanjian Kerja	66
B. Unsur-unsur d alam Perjanjian Kerja	67
C. Syarat Sah Perjanjian Kerja	68
D. Bentuk Perjanjian Kerja	69
E. Jenis Perjanjian Kerja	69
F. Berakhirnya Hubungan Kerja	71
G. Isi Perjanjian Kerja	71
H. Perspektif Ekonomi Islam Terhadap Sistem Kerja Kontrak	72
I. Konsep Dasar Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Islam	73
J. Rangkuman Materi	74
BAB 7 MENGELOLA DAN MENGEMBANGKAN KARIR	
SUMBER DAYA INSANI	75
A. Pengembangan Sumber Daya Insani (PSDI)	77
B. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	79
C. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	81
D. Metode Pengembangan Sumber Daya Insani	81
E. Cara Mengelola dan Mengembangkan Model Pengembangan Karier SDI	85
F. Strategi Pengembangan SDI	86
G. Kendala Pengembangan SDI	87
H. Rangkuman Materi	88
BAB 8 PENYESUAIAN, PENINGKATAN DAN MUTASI	
SUMBER DAYA INSANI	89
A. Penyesuaian Mutu Sumber Daya Insani	90
B. Peningkatan Mutu SDI	94
C. Mutasi	97
D. Rangkuman Materi	100
BAB 9 KOMPENSASI/GAJI	103
A. Pengertian Kompensasi/Gaji	104
B. Bentuk-bentuk Kompensasi	104
C. Kompensasi Berbasis Kompetensi	105

D. Pengertian Dari Gaji.....	108
E. Pengertian Tunjangan.....	108
F. Pengertian Penjelasan Mengenai Insentif.....	109
G. Tujuan dan Sistem Pemberian Insentif.....	110
H. Rangkuman Materi	111
BAB 10 EVALUASI KINERJA DAN PHK	113
A. Pengertian Evaluasi	114
B. Tujuan Penilaian Kinerja	115
C. Metode Penilaian Kinerja	116
D. Alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja	118
E. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum.....	121
F. Rangkuman Materi	123
BAB 11 SEKILAS TENTANG SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDI	125
A. Pengertian Sistem Informasi Manajemen SDI.....	126
B. Sistem Informasi Sumber Daya Insani	126
C. Fungsi Sumber Daya Insani.....	127
D. Keterkaitan Antara Sisdri Dengan Aktivitas SDI	129
E. Kegunaan Sistem Informasi Sumber Daya Insani	129
F. Model Sistem Informasi Sumber Daya Insani.....	130
G. Rangkuman Materi	138
BAB 12 PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DENGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	139
A. Pengertian Sistem Informasi Manajemen SDI.....	140
B. Tujuan dan Manfaat Implementasi SIM-SDM	142
C. Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	144
D. Ruang Lingkup Sistem Informasi SDM.....	145
E. Kegunaan Sistem Informasi SDM	146
F. Rangkuman Materi	151
DAFTAR PUSTAKA.....	153
GLOSARIUM	158
PROFIL PENULIS.....	168



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 1: PERAN STRATEGIK SUMBER DAYA
INSANI DAN URGENSI MANAJEMEN DALAM
ISLAM

BAB 1

PERAN STRATEGIK SUMBER DAYA INSANI DAN URGENSI MANAJEMEN DALAM ISLAM

A. PENGERTIAN DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Manusia (insan) menurut Abdus Salam (2014) merupakan makhluk dwitunggal (monodualis) yaitu dua dimensi dalam satu organisme, terdiri dari fisik jasmaniah dan psikis rohaniyah. Yang membedakan manusia dengan makhluk lain adalah aspek kerohaniannya. Manusia atau insani akan menjadi manusia yang sesungguhnya apabila mengembangkan nilai-nilai rohani (nilai-nilai budaya), yang meliputi: nilai pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan dan politik. Hal ini diperjelas Mustaqim Syuaib (2016) bahwa eksistensi manusia merupakan elemen utama yang mendasari semua bentuk kegiatan organisasi dibandingkan modal, teknologi, ataupun fasilitas. Manusia yang memilih kemampuan untuk mengendalikan elemen lainnya. Mereka mencari modal, memilih teknologi maupun mengelola fasilitas, sebab merekalah yang menjadi sumber daya paling utama. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan. Sumber daya insani memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi ataupun perusahaan.

Dalam konteks sumber daya insani Nawawi dalam Ismanto (2015), menjelaskan yang dimaksud dengan sumber daya insani meliputi tiga pengertian. Pertama Sumber Daya Insani adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut pula dengan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Kedua Sumber Daya Insani adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga Sumber Daya Insani adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasinya.



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 2: ORGANISASI LEMBAGA KEUANGAN
SYARIAH

BAB 2

ORGANISASI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH

A. SEJARAH ORGANISASI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH

Gerakan lembaga keuangan Islam modern dimulai dengan didirikannya sebuah bank dengan simpanan lokal (*local saving bank*) yang beroperasi tanpa bunga di desa Mit Ghamir, tepi sungai Nil, Mesir pada tahun 1969 oleh Dr. Abdul Hamid An-Naggar. Walaupun beberapa tahun kemudian tutup karena masalah manajemen, bank lokal ini mencatatkan sejarah yang amat berarti mengilhami konferensi ekonomi Islam pertama di Makkah pada tahun 1975. Menurut Puspitasari (2018) bahwa dua tahun kemudian lahir bank pembangunan Islam Islamic Development Bank (IDB) yang merupakan tindak lanjut dari rekomendasi yang lahir dari konferensi tersebut. Setelah itu muncul bank-bank komersial yang transaksi-transaksinya didasarkan pada ajaran Islam..

Di Indonesia sendiri lembaga keuangan syariah sendiri berdasarkan beberapa pendapat yang ada pertama kali diusung oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dalam Musyawarah Nasional pada tanggal 18-20 Agustus 1990. Berhasil menghadirkan PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang akhirnya ditanda tangani pada tanggal 1 November 1991 dan mulai beroperasi. Pada saat krisis moneter pada tahun 1998 BMI menjadi satu-satunya bank yang tidak mengalami *collapse* seperti bank-bank lainnya, hal ini menjadi permulaan keuangan syariah di Indonesia mengalami peningkatan kepercayaan sehingga sampai saat ini sudah semakin banyak lembaga keuangan berlandaskan syariah di Indonesia.

B. PENGERTIAN ORGANISASI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH

Lembaga keuangan syariah (LKS) menurut Dewan Syariah Nasional (DSN) adalah lembaga keuangan yang mengeluarkan produk keuangan syariah dan yang mendapat izin operasional sebagai lembaga keuangan syariah (DSN-



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 3: ETOS DAN BUDAYA KERJA

BAB 3

ETOS DAN BUDAYA KERJA

A. PENGERTIAN ETOS KERJA

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, menurut Dessler (2014) dalam rangka memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM.

Keberadaan Sumber Daya Insani (SDI) dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang dan menunjukkan aktivitas perusahaan. Potensi yang ada pada setiap SDI harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/instansi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 4: PENGERTIAN, TUJUAN, PERENCANAAN
DAN PEREKRUTAN SUMBER DAYA INSANI

BAB 4

PENGERTIAN, TUJUAN, PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN SUMBER DAYA INSANI

A. PENGERTIAN SUMBER DAYA INSANI

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta, sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup. Menurut Veithzal Rivai (2009) bahwa sumber daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Warther dan davis yang dikutip oleh Edi Sutrisno (2009) mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, cost). Di sini perspektif SDI sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 5: PENYELEKSIAN DAN PENEMPATAN SUMBER DAYA INSANI

BAB 5

PENYELEKSIAN DAN PENEMPATAN SUMBER DAYA INSANI

Sumber daya merupakan salah satu sumber yang terdapat dalam suatu lingkungan tertentu, khususnya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Dalam mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia ini dibutuhkan pendekatan manajemen dalam mengelolanya. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Dapat dikatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang menitikberatkan perhatian kepada masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melakukan kegiatannya selalu mempunyai tujuan.

Sumber daya merupakan salah satu sumber yang terdapat dalam suatu lingkungan tertentu, khususnya dalam suatu organisasi. Secara umum menurut Robert K. & Anggelo K. (2003) bahwa sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni (1) sumber daya manusia (*human resources*), dan (2) sumber daya non manusia (*non-human resources*), yang termasuk di dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Adapun untuk mencapai tujuan ini ditentukan juga oleh faktor manusia atau kualitas manusianya, karena dalam menjalankan kegiatannya suatu organisasi tidak pernah lepas dari peranan manusia atau tenaga kerjanya.



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 6: PERJANJIAN KERJA SUMBER DAYA INSANI

BAB 6

PERJANJIAN KERJA SUMBER DAYA INSANI

Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau di bawah perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha maupun badan hukum) serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerjaan (bagian dari tenaga kerja). Suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain.

Menurut Wijayanti (2009) bahwa bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja ataupun pegawai. Oleh karena itu, dalam mengatur segala hal terkait kepentingan tenaga kerja dan perusahaan perlu adanya perjanjian kerja. Hal ini dibutuhkan agar semua yang terlibat dalam proses kegiatan industri yakni tenaga kerja dan perusahaan mendapatkan hak dan kewajibannya.

A. PENGERTIAN PERJANJIAN KERJA

Menurut Abdul Kadir Muhammad (2000), perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 7: MENGELOLA DAN MENGEMBANGKAN
KARIR SUMBER DAYA INSANI

BAB 7

MENGELOLA DAN MENGEMBANGKAN KARIR SUMBER DAYA INSANI

Setiap karyawan/pegawai dalam suatu perusahaan dalam bekerja tentu ingin berkembang dalam kariernya, karena pada umumnya setiap seseorang tidak ingin mengalami kemunduran dalam hidupnya termasuk karyawan yang tidak ingin stagnan dalam posisi atau suatu jabatan maupun segi rohaninya. Hal seperti ini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, maka perlu dipertanyakan ke profesionalisme karyawan jika karyawan di dalamnya tidak berkembang sebagaimana mestinya, dalam pengembangan karyawan harus berkelanjutan dan terencana. Agar setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab kepada perusahaan dan juga apabila setiap akan melakukan pekerjaan selalu diawali mendapat ridho Allah SWT.

Menurut Leonard Nadler (1984), Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan. Sementara itu menurut T.V. Rao (1996), Pengembangan sumber daya manusia adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka dimasa depan.

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia insani dapat diharapkan terwujudnya karyawan yang mampu mengeluarkan potensi dalam diri karyawan yang belum nampak, dapat berkolaborasi dan bekerjasama dengan anggota dan antar divisi untuk menghasilkan para profesionalitas berkualitas, dapat mendorong motivasi dan percaya diri karyawan.



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 8: PENYESUAIAN, PENINGKATAN DAN MUTASI SUMBER DAYA INSANI

BAB 8

PENYESUAIAN, PENINGKATAN DAN MUTASI SUMBER DAYA INSANI

A. PENYESUAIAN MUTU SUMBER DAYA INSANI

Penyelesaian menurut KBBI adalah cara, Proses atau perbuatan menyesuaikan. Sedangkan mutu menurut KBBI adalah (ukuran) baik buruk suatu benda; kadar; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb); kualitas. Apabila ditinjau dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan penyesuaian mutu sumber daya insani apabila di suatu proses atau perbuatan untuk menyesuaikan kualitas sumber daya insani itu sendiri.

Penyesuaian mutu SDI merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa yang akan datang. Penyusunan personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Oleh karena itu sebelum merencanakan perekrutan pegawai, langkah awal yang perlu dilakukan adalah inventarisasi (penyusunan daftar pegawai) yang bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh terkait dengan jumlah pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sehingga dengan demikian dapat diketahui bidang dan jumlah pegawai yang dibutuhkan.

Penyesuaian mutu SDI idealnya dimulai pada saat merencanakan perekrutan pegawai, hal ini bertujuan agar pegawai dapat diseleksi sebaik mungkin sesuai dengan yang dibutuhkan dan tentunya kualitas pegawai pun dapat terukur secara autentik. Sebelum melaksanakan perekrutan pegawai setidaknya seorang manajer harus memperhatikan 4 (empat) hal berikut ini agar proses perekrutan sesuai dengan standar mutu yang di tentukan:

1. Membuat uraian pekerjaan (*job discription*) bertujuan untuk mengetahui jabatan apa yang akan diisi.



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 9: KOMPENSASI/GAJI

BAB 9

KOMPENSASI/GAJI

A. PENGERTIAN KOMPENSASI/GAJI

Ada berbagai definisi terkait kompensasi atau gaji. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman terkait kompensasi atau gaji sangat universal. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Husein Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Sedangkan Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja

Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

B. BENTUK-BENTUK KOMPENSASI

Mangkunegara (2011) menyebutkan ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah atau gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung merupakan pelayanan dan keterangan. Adapun beberapa bentuk kompensasi secara umum seperti yang dikemukakan Antonio de Pora (2011), antara lain :

1. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk kompensasi finansial langsung. Pemberian gaji sifatnya tetap dan jumlahnya pasti sepanjang hubungan kerja berlangsung. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 10: EVALUASI KINERJA DAN PHK

BAB 10

EVALUASI KINERJA DAN PHK

A. PENGERTIAN EVALUASI

Pengertian Penilaian Kinerja Dessler (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah pengevaluasian kinerja karyawan di saat ini atau masa lalu yang berhubungan dengan standar kinerja. Dibutuhkan penetapan standar kinerja dalam memberikan penilaian kinerja dan mengasumsikan dalam menghilangkan kekurangan kinerja, karyawan harus mendapatkan pelatihan, *feedback*, insentif. Proses penilaian kinerja ada tiga langkah yaitu: (1) melakukan penetapan standar dalam bekerja; (2) standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan relatif dalam menilai kinerja karyawannya; dan (3) dengan adanya *feedback* yang diberikan bertujuan untuk membantu memperbaiki kinerja yang kurang.

Penilaian kinerja harus membandingkan “apa yang seharusnya” dan “apa yang ada”. Maka dari itu, direktur harus memberi tahu karyawan mengenai standar kinerja yang di harapkan. Menurut Mondy & Martocchio (2016) penilaian kinerja adalah sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Manajer pada setiap perusahaan mengandalkan teknik penilaian kinerja sebagai dasar untuk memberikan *feedback*, memotivasi peningkatan kinerja, membuahakan keputusan yang benar, mendukung PHK, mengenali kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan mempertahankan keputusan karyawan seperti mengapa satu karyawan menerima kenaikan gaji yang lebih tinggi daripada karyawan lain.

Menurut Beardwell & Thompson (2017) penilaian kinerja hanya mewakili satu alat dalam perangkat pengukuran kinerja. Penilaian kinerja adalah cara memunculkan informasi tentang kinerja satu atau lebih karyawan dan membandingkannya dengan kriteria atau dimensi yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Wanrooy et al. (2013) telah memetakan pertumbuhan dalam penggunaan penilaian kinerja dan mencari cara di mana penilaian kinerja semakin terkait dengan strategi penghargaan dan pemberian upah.



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 11: SEKILAS TENTANG SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN SDI

BAB 11

SEKILAS TENTANG SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDI

A. PENGERTIAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDI

Manajemen sumber daya insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sistem Informasi SDI (*Human Resources Information System*) itu sendiri adalah prosedur sistematis untuk pengumpul, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDI baru. Sedangkan system informasi manajemen dibangun untuk mendukung proses yang berjalan dalam organisasi, di mana tercakup di dalamnya antara lain proses perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian. Secara akurat system informasi manajemen harus dapat memberikan informasi mengenai kondisi riil organisasi. Salah satu bagian dari system informasi manajemen yang penting adalah Sistem Informasi Sumber Daya Insani (SISDI), karena Sumber Daya Insani merupakan asset yang sangat berharga bagi organisasi.

B. SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA INSANI

Sistem Informasi Sumber Daya Insani memberikan informasi kepada seluruh manajer perusahaan yang berkaitan dengan Sumber Daya Insani perusahaan. HRIS sebagai unit organisasi yang terdiri dari personel yang mengolah data Sumber Daya Insani dengan menggunakan teknologi komputer dan non komputer.



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

BAB 12: PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA INSANI DENGAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN

BAB 12

PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DENGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

A. PENGERTIAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDI

Sistem informasi merupakan sekumpulan komponen pembentuk sistem yang mempunyai keterkaitan antara satu komponen dengan komponen lainnya yang bertujuan menghasilkan suatu informasi, dalam suatu bidang tertentu. Sistem operasi memiliki empat operasi dasar, yakni mengumpulkan, mengolah, menyimpan dan menyebarkan informasi. Informasi tersebut dapat diperoleh dan dikumpulkan dari lingkungan dalam atau luar dan memungkinkan didistribusikan ke dalam atau ke luar organisasi.

Vikas (2012) menyatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem terpadu yang dirancang untuk menyediakan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan SDM. Kemudian Mathis (2006) juga berpendapat bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem integrasi yang dirancang untuk menyediakan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan sumber daya manusia. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia dirancang untuk mendukung berbagai hal dalam aktivitas-aktivitas sumber daya manusia yang akan berhubungan dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya insani/manusia.

Kemudian sistem informasi manajemen sumber daya insani/manusia dikenal dengan istilah HRIS (*Human Resources Information Sistem*), Sadique Shaikh (2012) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan HRIS adalah alat kunci manajemen dalam mengumpulkan, memelihara, menganalisa dan melaporkan informasi, di mana data-data yang dikumpulkan, dipelihara dan data yang dianalisis adalah data-data tentang sumber daya manusia atau pekerja dalam organisasi tertentu, HRIS juga berfungsi mengkonversi data ke

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (1996). *Fiqh Syafi'i terjemah*. Jakarta : Widjaya.
- Ali. (2008). *Hukum Perbankan Syari'ah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Antonio, Muhammad Syafi'i (2005). *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- AR, Murniati & Nasir Usman. (2009). *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. (2009). *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2009,
- Al-Haritsi, Jaribah bin Ahmad. (2006). *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khatab*. Jakarta Timur: Khalifa.
- Anoraga, Pandji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Asri, dkk (2013). *Anggaran Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Basyir. (1994) *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, cet.ke-2. Bandung: Mizan.
- Boatwright, J. R. dan Slate, J. R. (2000). *Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia*. *Journal of Vocational Education Research*. vol.25 (4).
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. (2003) *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Byars dan Rue (2000). *Human Resource Management : A Practical Approach*. New York: Harcourt Brace.
- Chazawi. (2002). *Pelajaran Hukum Pidana*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Darmawi. Herman. (2006). *Pasar Finansial dan Lembaga-lembaga Finansial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto dan Abdullah (2013). *Pengantar ilmu manajemen dan komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- Depag RI. (2019). *Al-Quran Terjemahan, Al-Quran Hafalan*. Jakarta: Cordoba.
- De Pora. (2011). *Remunerasi: Kompensasi dan Benefit*. Tangerang: Parninta Offset.
- Dessler, Gary. (2002) *Manajemen Personalia, Teknik Dan Konsep Modern*, (terjemahan Sutrisno). Jakarta: Erlangga.
- Dessler. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Djumadi. (1993). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Effendy, (2006). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu*. Malang: IRDH.
- Endang. (2010). Hubungan Faktor Resiko Pekerjaan Dengan Terjadinya Keluhan Musculoskeletal Disorder (MSDs) Pada Tukang Angkut Beban Penambang Emas Di Kecamatan Cilograng Kabupaten Lebak". Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE. UI.
- Hasan. (2004). *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lantora Perss
- Hasibuan (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- HR. Shahih Bukhari. (2009) *Juz 2 Abi Abdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari*. Bandung: CV Ponegoro.
- Huda dan Nasution. (2007). *Investasi Pada Pasar Modal Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Ika. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ismanto. (2015). *Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kambey, Fendy Levy And Suharnomo, (2013) Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Njonja Meneer. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol 10 (2), 142- 151.
- Kasmir. (2008). *Bank dan Lembaga keuangan laianya*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Kasmir. (2013). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, edisi revisi, cetakan 12*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khakim. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. (2008) *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang. (2001). Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Rineka Cipt
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*, ed.14., Harlow: Pearson Education.
- Muhammad, Kadir. (2000). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Musyaddad. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Jurnal Edu-Physic Volume 04, (45-65).
- Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia Jakarta.: nwar Prabu Mangkunegara,
- Nadler, Leonard. (1984). *The Handbook of Human Resource Development*. New York: John Wiley & Sons.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan. Keempat. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Papayungan. (1995). *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. Bandung: Mizan
- Petty, G. C. (1993). Vocational-Tehnical Education and The Occupational Work Ethic. Journal of Industrial Teacher Education [On-line], vol.32 (3).
- Proctor dan Thorton (1961). *Training : a handbook for line managers*. New York : American Management Association
- Puspitasari, Novi. (2018). *Keuangan Islam Teori Dan Praktek*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.
- Rao, T.V.(1996). *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: LPPM dan Pustaka Binaman Pressindo.
- Rampersad, Hubert K. (2006). *Personal Balance Scorecard: The Way to Individual Happiness, Personal Integrity and Organization Effectiveness*. United States: McGraw-Hill Education.
- Rivai. (2009). *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rival dkk. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management (Management Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: salemba empat.
- Robert K. & Angelo K. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kenerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Rusyan. (1989). *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: CV Remaja Karya.
- Salam. (2014). *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso. (2012). *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring. (2005). *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Nuansa Aulia.
- Setyowati. (2010). *Eksistensi Agrowisata Sondokoro dan Dampaknya Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat Desa Ngijo Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar*. Skripsi. Surakarta:FKIP. UNS
- Siamat, Dahlan. (1999). *Manajemen Lembaga Keuangan, Edisi kedua*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonusa.
- Siagian, Sondang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Simamora, Henry (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Cetakan Kedua*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2000) *Manajemen Pemasaran Internasional (jilid 1)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Soedjono. (2008). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta:Bina Aksara.
- Soemitra, Andri. (2009). *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta: Kencana.
- Soepomo. (1980). *Undang-undang dan Peraturan-peraturan*. Jakarta : Djambatan.
- Soepomo. (1987). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Suhendi. (2002). *Fiqh Muamalah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sunarto dan R Sahedhy Noor (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: pena persada offset.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutedi. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika

- Sutisna, Entis. (2012). *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Jaya Ciamis*. Bandung: e-lib UNIKOM
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syuaib. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Tasmara, Toto. (20020). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tebba. (2003). *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf*. Cetakan I. Bandung: Pustaka Nusantara.
- Umar. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Utomo dan Sugiarto, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta : Ardana Media.
- Yaya, dkk. (2009). *Akuntansi n Perbankan Syariah Teori dan Praktek Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L., & Wood, S. (2013). *Employment Relations in the Shadow of Recession*. Harlow: Pearson Education.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wijaya. (2000). *Lembaga-lembaga keuangan dan bank*. Yogyakarta: BPFE.
- Wijayanti. (2009). *Manajemen*. Jogjakarta: Mitra Cendekia Press.

PROFIL PENULIS

Agus Koni, S.T., M.E



Penulis lahir di Subang 14 Juli 1980. Saat ini berprofesi sebagai dosen, peneliti, penulis berlisensi BNSP dan pegiat bela diri pencak silat merpati putih. Pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi di Subang, dan Saat ini menjadi Dosen tetap di STEI Al-Amar Subang. Menamatkan pendidikan jenjang sarjana di Institut Sains dan Teknologi Akprind Yogyakarta dengan program studi Teknik Elektro, dan Magister Ekonomi di IAIN Kediri. Saat ini pun aktif menjadi penulis di berbagai media massa. Selain menghasilkan artikel pada media massa, penulis sudah menghasilkan beberapa judul buku dan jurnal terakreditasi nasional. Selain aktif sebagai Dosen, penulis sebagai peneliti dengan memiliki beberapa Hak Kekayaan Intelektual (HKI) untuk karyanya. Saat ini mengelola jurnal ilmiah sebagai reviewer dan merupakan anggota Koperasi di Kabupaten Subang.

H. Ade Albayan, S.Ag., M.Pd



Penulis memiliki lahir di Subang 4 Januari 1971. Saat ini berprofesi sebagai dosen, peneliti, penulis dan pengelola Pesantren. Pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi di Subang, Indramayu dan Saat ini menjadi Dosen tetap di STEI Al-Amar Subang. Menamatkan pendidikan jenjang sarjana di Institut Studi Islam Darussalam Gontor Ponorogo, magister di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Saat ini pun aktif menjadi penulis di berbagai media massa. Selain menghasilkan artikel pada media massa, penulis sudah menghasilkan beberapa judul buku dan jurnal terakreditasi nasional. Selain aktif sebagai Dosen, penulis sebagai peneliti dengan memiliki beberapa Hak Kekayaan Intelektual (HKI) untuk karyanya. Saat ini mengelola jurnal ilmiah sebagai reviewer dan merupakan pimpinan Pesantren.

Fenny Damayanti Rusmana, SE, Ak., M.Kom



Penulis lahir di Sumedang 16 November 1987, dari pasangan Drs. Asep Rusmana dan Dra N. Ecih Sukaesih. Saat ini berprofesi sebagai dosen, peneliti, penulis berlisensi BNSP dan konsultan Auditor. Pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi di Sulawesi dan kini menjadi Dosen Tetap di STEI Al-Amar Subang. Menamatkan pendidikan dasar di SDN III Cimalaka Sumedang, jenjang menengah pertama di SMPN 1 Cimalaka Sumedang, menengah atas di SMAN 1

Cimalaka Sumedang dan melanjutkan Pendidikan jenjang sarjana, Akuntan, dan magister di UNPAS, UNPAD, dan STMIK dan penulis regular di koran harian pasundan ekspres diantaranya menulis Dengan Judul Financial Teknologi (Fintech) Mendorong Generasi Milenial Menjadi Enterprener Sukses dan Dosen Di Era Revolusi Industri 4.0. Penulis sudah menghasilkan beberapa judul buku diantaranya Perilaku Konsumen dan Perkembangannya di Era Digital, Manajemen Mitigasi Bencana dan Manajemen Risiko. Saat ini penulis aktif menulis jurnal baik nasional maupun internasional. Penulis merupakan Ketua LP3M (Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Kepada Masyarakat) STEI Al-Amar Subang yang menjadi pionir dalam menyelenggarakan KKN Destana (Kuliah Kerja Nyata Desa Tanggap Bencana) di Kabupaten Subang dan saat ini menjadi ketua BKK Kabupaten Subang.

Irma Mandasari Hatta, S.E., M.M



Penulis memiliki lahir di Subang 17 April 1992, dari pasangan H. Moch Hatta dan E. Yuliana Saat ini berprofesi sebagai dosen, peneliti, penulis berlisensi BNSP dan pegiat UMKM. Pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi di Subang, dan Saat ini menjadi Dosen tetap di STEI Al-Amar Subang. Menamatkan pendidikan dasar di SDN 1 Rancabogo, jenjang menengah pertama di SMPN 2 Pagaden, menengah atas SMA PGRI 1 Subang dan melanjutkan Pendidikan jenjang sarjana di STIESA, magister di Universitas

Widyatama Bandung. Saat ini pun aktif menjadi penulis di koran harian pasundan ekspres. Selain menghasilkan artikel pada media massa, penulis sudah menghasilkan beberapa judul buku dan jurnal terakreditasi nasional. Selain aktif sebagai Dosen, penulis sebagai peneliti dengan memiliki beberapa Hak Kekayaan Intelektual (HKI) untuk karyanya. Saat ini mengelola jurnal ilmiah

sebagai reviewer dan merupakan bayangkari Polres Subang sekaligus sebagai UMKM Bhayangkari.

Juhadi, S.Kom., M.Si



Penulis lahir di Subang 04 April 1980, dari pasangan Nurhasan dan Siah. Saat ini berprofesi sebagai Koordinator APD Kementerian Sosial RI Kab. Subang, Ketua STEI AL-AMAR Subang, dosen, peneliti, penulis keahlian dibidang sosial dan IT. Mengajar di beberapa perguruan tinggi swasta di Subang serta Konsultan Manajemen SDM Pendamping PKH. Menamatkan pendidikan dasar di SDN Balebat Subang, jenjang menengah pertama di SMPN 1 Pusakajaya Subang, menengah atas di SMAN 1 Pamanukan subang dan melanjutkan Pendidikan jenjang sarjana, system Komputer di Universitas GUNADARMA, dan magister di bidang Manajemen Pendidikan di Sekolah Tinggi Administrasi Mandala Indonesia (STIAMI –Jakarta). Saat ini pun penulis aktif menghasilkan berbagai jurnal terakreditasi nasional maupun jurnal internasional.

Wawan Kurniawan, S.Pd., M.Pd



Penulis lahir di Subang 10 Juli 1993. Saat ini berprofesi sebagai dosen, peneliti, penulis dan tim ahli IT di SMK Bina Taruna Jalan cagak Subang. Pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi di Subang, dan Saat ini menjadi Dosen tetap di STEI Al-Amar Subang. Menamatkan pendidikan sarjana dengan program studi Pendidikan Agama Islam di STAI Riyadhul Jannah Subang, dan Magister Pendidikan Agama Islam di Universitas Islam Nusantara Bandung. Saat ini pun aktif menjadi penulis di berbagai media massa. Selain menghasilkan artikel pada media massa, penulis sudah menghasilkan beberapa judul buku dan jurnal terakreditasi nasional. Selain aktif sebagai Dosen, penulis sebagai peneliti dengan memiliki beberapa Hak Kekayaan Intelektual (HKI) untuk karyanya. Saat ini mengelola jurnal ilmiah sebagai reviewer dan merupakan tim IT STEI Al-Amar Subang.

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Sebuah Konsep-Konsep)

Manajemen Sumber Daya Insani ini diharapkan membuat kita berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi berbagai permasalahan pada pengelolaan sumber daya manusia saat ini. Di era revolusi industri 4.0 ini, bukan hanya dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul tetapi juga memiliki karakter. Terutama dalam konteks karakter seorang pribadi muslim yang menjalankan segala tanggung jawabnya bukan hanya pada dirinya sendiri tetapi pada Allah SWT. Manajemen Sumber Daya Insani merupakan konteks ikhtiar civitas akademik perguruan tinggi untuk menemukan format baru matakuliah Manajemen Sumber Daya Insani di Indonesia sekaligus mengantisipasi tuntutan global terutama di era revolusi industri 4.0 yang penuh risiko dan tantangan.

Manajemen Sumber Daya Insani pada masa ini haruslah benar-benar dimaknai sebagai jalan yang diharapkan akan mampu mengantar bangsa Indonesia melahirkan manusia dengan kompetensi yang relevan dengan tuntutan global di era revolusi industri 4.0 beserta sebagai manusia yang menjalankan nilai-nilai agama Islam dalam dirinya. Tentunya ekspektasi ini harus disertai dengan tindakan nyata bangsa ini, khususnya civitas akademika Perguruan Tinggi untuk mengapresiasi dan mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Insani dalam dunia pendidikan. Sehingga hasil pembelajaran Manajemen Sumber Daya Insani sangat penting artinya bagi penumbuhan budaya mutu di Indonesia dengan mahasiswa-mahasiswa sebagai ujung tombak dari budaya ini. Diharapkan akan hadir sumber daya manusia Indonesia unggul dan memiliki karakter.