

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengantar Keunggulan Bersaing

E. Saefuddin Mubarak

		PERPUSTAKAAN	
INV.			
Angg.		Cat.	
PARAP.		TGL.	



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1. Arti Penting Manajemen Sumber Daya Manusia	1
1.2. Tantangan-tantangan Manajemen SDM	3
1.3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
1.3.1. Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
1.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	5
1.4. Etika dan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
 BAB 2 TAHAPAN PERKEMBANGAN MANAJEMEN MANUSIA	 9
2.1. Pendahuluan.....	9
2.2. Tahapan Pra Manajemen Personalia (<i>Pre Personal Management</i>)	10
2.3. Tahapan Manajemen Personalia (<i>Personel Management</i>).....	10
2.4. Tahapan Manajemen SDM (<i>Human Resources Management</i>).....	11
2.5. Tahapan Manajemen Strategik SDM (<i>Strategic Human Resources Management</i>)	12
2.6. Tahap Manajemen Perangkat Otak (<i>Brainware Management</i>).....	14
 BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN PEKERJAAN.....	 17
3.1. Pengertian Analisis Pekerjaan	17
3.2. Pentingnya Analisis Pekerjaan	18

3.3.	Pelaksanaan Analisis Pekerjaan.....	18
3.3.1.	Mengidentifikasi Pekerjaan yang Akan Dianalisis	18
3.3.2.	Menentukan Teknik Pengumpulan Informasi	19
3.3.3.	Menggunakan Daftar Pertanyaan/Kuesioner	19
3.4.	Penggunaan Informasi Analisis Pekerjaan.....	19
3.4.1.	Uraian Pekerjaan (<i>Job Description</i>)	21
3.4.2.	Pernyataan Pekerjaan (<i>Job Specification</i>)	21
3.4.3.	Standar Unjuk Kerja (<i>Job Performance Standard</i>).....	22
3.5.	Perancangan Pekerjaan	23
3.6.	Pendekatan Perancangan Pekerjaan.....	24
3.7.	Teknik-teknik Perancangan Ulang Pekerjaan	24
3.7.1.	Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>).....	29
3.7.2.	Pengayaan Pekerjaan (<i>Job Enrichment</i>).....	29
3.7.3.	Rotasi Pekerjaan (<i>Job Rotation</i>)	29
BAB 4	PENARIKAN SUMBER DAYA MANUSIA	31
4.1.	Pendahuluan.....	31
4.2.	Hambatan-hambatan Penarikan.....	32
4.3.	Langkah-langkah Penarikan	34
4.3.1.	Penentuan Jabatan yang Kosong	34
4.3.2.	Penentuan Persyaratan Jabatan.....	35
4.3.3.	Penentuan Sumber dan Metode Penarikan	35
4.4.	Formulir Lamaran Kerja.....	39
BAB 5	SELEKSI, ORIENTASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI	43
5.1.	Pendahuluan	43
5.2.	Evaluasi Tuntutan Pekerjaan dan Kebutuhan.....	44
5.3.	Menentukan Jenis Pegawai yang Dibutuhkan.....	44
5.4.	Menentukan Alat dan Prosedur Seleksi.....	44
5.5.	Prosedur dan Alat Seleksi Pegawai.....	45
5.6.	Penentuan Alat dan Tahapan Seleksi.....	46
5.6.1.	Keberhubungan Jabatan (<i>Job Relatedness</i>).....	46
5.6.2.	Manfaat (<i>Utility</i>)	47
5.6.3.	Legalitas (<i>Legality</i>)	47
5.6.4.	Mudah dalam Pelaksanaan (<i>Practicality</i>)	48
5.7.	Orientasi Pegawai.....	48
5.7.1.	Pengertian Orientasi	48
5.7.2.	Pentingnya Pelaksanaan Orientasi	49
5.8.	Penempatan Pegawai.....	50
5.8.1.	Promosi Jabatan.....	50
5.8.2.	Pengalihan (<i>Transfer</i>)	52
5.8.3.	Penurunan (<i>Demosi</i>)	52
5.8.4.	Pemutusan Hubungan Kerja.....	52

BAB 6	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	55
6.1.	Pendidikan, Pelatihan dan Pembelajaran	55
6.2.	Peran Pelatihan	56
6.3.	Prinsip-prinsip dan Penyebab Kegagalan Pelatihan	56
6.4.	Faktor Penyebab Pentingnya Pelatihan	57
6.5.	Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	58
6.6.	Penentuan Kebutuhan Pelatihan.....	59
6.7.	Unsur-unsur Pendidikan dan Pelatihan	61
6.8.	Metode Pelatihan.....	62
6.8.1.	<i>On the Job Training</i>	62
6.8.2.	<i>Off the Job Training</i>	62
6.9.	Evaluasi Pelatihan.....	63
BAB 7	PERENCANAAN KARIR.....	65
7.1.	Konsep Dasar Perencanaan Karir	65
7.2.	Hubungan antara Pengembangan, Pelatihan dan Karir	66
7.3.	Proses Perencanaan Karir	67
7.4.	Karir dan Daur Hidup.....	69
7.5.	Karir Dalam Organisasi.....	71
7.6.	Perencanaan Karir Individu.....	73
7.7.	Mengelola Situasi Kerja	74
BAB 8	MANAJEMEN KINERJA.....	77
8.1.	Pendahuluan.....	77
8.2.	Tujuan Manajemen Kinerja.....	79
8.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Kinerja	80
8.4.	Kriteria Pengukuran Kinerja	81
8.5.	Pendekatan Pengukuran Kinerja.....	83
8.6.	Sumber-sumber Informasi Kinerja.....	87
8.7.	Umpan Balik Kinerja.....	89
BAB 9	KOMPENSASI SUMBER DAYA MANUSIA.....	93
9.1.	Pendahuluan.....	93
9.2.	Strategi Kompensasi	94
9.3.	Aspek Perilaku dalam Program Kompensasi	95
9.4.	Pengembangan Sistem Gaji Pokok.....	97
9.5.	Gaji Variabel: Insentif atas Kinerja	102
9.6.	Kompensasi Eksekutif.....	105
BAB 10	KONSEP DASAR MOTIVASI DAN PENERAPANNYA.....	109
10.1.	Pendahuluan.....	109
10.2.	Teori Motivasi dalam Periode Awal.....	110
10.3.	Teori Motivasi Kontemporer	114

10.4. Bagaimana Menerapkan Teori Motivasi	124
BAB 11 KONFLIK DALAM ORGANISASI	127
11.1. Pendahuluan.....	127
11.2. Beberapa Pandangan Tentang Konflik.....	128
11.3. Tahapan-tahapan Proses Konflik.....	129
11.4. Perundingan Anggota Kelompok dan Organisasi.....	135
BAB 12 KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI	143
12.1. Pendahuluan	143
12.2. Hakikat Pekerjaan Manajer.....	148
12.3. Tuntutan, Kendala dan Pilihan Pemimpin.....	152
12.4. Perilaku Pemimpin dan Kepemimpinan	153
12.5. Teori Kepemimpinan Tradisional.....	155
12.6. Teori Kepemimpinan Modern	161
BAB 13 ETOS KERJA	165
13.1. Pendahuluan.....	165
13.2. Hakekat, Tujuan dan Problema Kerja.....	167
13.3. Membangun Sukses dengan Etos Kerja	170
13.4. Etos Kerja dalam Pandangan Islam	176
DAFTAR PUSTAKA	192