



edisi kesepuluh
jilid 1



sdm

manajemen sumber daya manusia

R. WAYNE MONDY

mondy





manajemen sumber daya manusia

*edisi kesepuluh
jilid 1*

R. WAYNE MONDY

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dianggap sebagai area manajemen yang paling menarik dalam dunia bisnis. Banyak yang telah berubah di dunia sejak penulisan edisi kesembilan buku ini. Penulis menyaksikan dan mengalami sendiri dampak merusak yang Alam timbulkan pada MSDM ketika Badai Rita melanda kampung halamannya pada 2005. Beberapa contoh yang disajikan dalam buku ini merupakan fakta. Perkembangan teknologi nampak meningkat secara pesat dan masih akan terus berlanjut. Kian meningkatnya hubungan antara fungsi MSDM dengan aplikasi teknologi juga ditampilkan dalam buku ini.

Edisi kesepuluh ini membahas telah terjadinya banyak perubahan terkait dengan siapa yang melakukan tugas-tugas sumber daya manusia. Outsourcing SDM, pusat layanan bersama SDM, organisasi pemberi kerja profesional, dan manajer lini sekarang dituntut kontribusinya untuk memaksimalkan aktivitas sumber daya manusia. Banyak departemen SDM menyusut karena terjadi pergeseran dalam alokasi siapa yang melakukan fungsi sumber daya manusia. Pergeseran ini seharusnya memungkinkan SDM mengurangi kesan administratifnya dan berfokus pada aktivitas strategis dan berorientasi-misi. Buku ini menyajikan fungsi strategis ini dengan cara yang praktis dan realistik sembari tetap menjaga keseimbangan dari pragmatisme dan konsep teoretisnya. Selain itu, peran strategis SDM dalam perencanaan dan pengoperasian organisasi nampak jelas ketika masing-masing fungsi sumber daya manusia yang utama dibahas.

Buku ini terutama ditujukan untuk mahasiswa yang mempelajari manajemen sumber daya manusia untuk kali pertama. Buku ini dirancang untuk mendekatkan mahasiswa dengan bidang SDM dengan menyediakan sebab contoh dan sarana perusahaan, dan akan memberi penegasan bahwa semua manajer perlu terlibat dengan sumber daya manusia.



PENERBIT ERLANGGA

Kami Melayani Ilmu Pengetahuan

Jl. H. Baping Raya No. 100
Ciracas, Jakarta 13740
www.erlangga.co.id

51 - 35 - 073 - 0

ISBN (13) 978-979-033-774-9



9 789790 337749

Daftar Isi

Prakata x

Ucapan Terima Kasih xii

BAGIAN SATU

PENGANTAR 2

1 Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik: Sebuah Tinjauan 3

Tujuan Bab 2

MSDM dalam Praktik: Penciptaan Merek SDM 3

Manajemen Sumber Daya Manusia 4

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 4

Lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Dinamis 7

■ Tren & Inovasi: Pekerjaan Maya 10

Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia

Dipraktikkan dalam Dunia Nyata 11

Perubahan Peran SDM: Siapa yang Menjalankan Tugas-tugas Manajemen Sumber Daya Manusia? 11

SDM sebagai Mitra Stratejik 14

Ukuran Modal Manusia 16

Sebutan Sumber Daya Manusia 17

Evolusi Manajemen Sumber Daya Manusia 18

Organisasi SDM yang Berkembang 19

■ Perspektif Global: Budaya Inggris dan Amerika: Berbeda 19

Cakupan Buku Ini 20

Rangkuman 22

Istilah-istilah Kunci 23

Pertanyaan Evaluasi 23

Insiden MSDM 1: SDM setelah Bencana 23

Insiden MSDM 2: Perampungan 24

Catatan 25

BAGIAN DUA

PERTIMBANGAN ETIKA, SOSIAL, DAN LEGAL 28

2 Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan 29

Tujuan Bab 28

MSDM dalam praktik: Mengembangkan Budaya Etis di Tyco International 29

■ Tren & Inovasi: Sikap Etis Seorang Pribadi 31

Model Etika 31

Melegislasi Etika 33

■ Dilema Etis: Kebingungan Seleksi 33

Kode Etik 35

Etika Sumber Daya Manusia 37

Profesionalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia 38

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan 39

Analisis Stakeholders dan Kontrak Sosial 40

Mengimplementasikan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan 44

■ Perspektif Global: "Ketika di Roma, Berbuatlah seperti Orang Roma" sudah Tidak Berlaku Lagi 45

Rangkuman 46

Istilah-istilah Kunci 47

Pertanyaan Evaluasi 47

Insiden MSDM 1: Kesalahan Etis 47

Insiden MSDM 2: "Kamu Tidak Bisa Memecat Saya" 48

Catatan 49

3 Keberagaman Angkatan Kerja, Peluang Kerja yang Setara, dan Tindakan Afirmatif 53

Tujuan Bab 52

MSDM dalam Praktik: Sequencing Moms, Bawa Mereka Kembali 53

Ramalan Angkatan Kerja Beragam di Masa Depan 54

Keberagaman dan Manajemen Keberagaman 55

■ Tren & Inovasi: Ayah-ayah Super (Superdad) 60

Peluang Kerja yang Setara: Sebuah Tinjauan 60

Hukum yang Mempengaruhi Peluang Kerja yang Setara 61

Keputusan Signifikan Mahkamah Agung 71

■ Dilema Etis: Apa Pesan Sesungguhnya? 71

Equal Employment Opportunity Commission 75

Panduan Standar Prosedur Karyawan 76

Konsep Perlakuan Tidak Setara 77

Konsep Dampak Merugikan 77

Panduan Tambahan Prosedur Seleksi Karyawan 79

Tindakan Afirmatif: Executive Order 11246, Sebagaimana Diamandemen oleh Executive Order 11375 82

Program Tindakan Afirmatif 83

■ Perspektif Global: Bukan Langit-langit Kaca, Langit-langit Bambu 86

Rangkuman 87

Istilah-istilah Kunci 88

Pertanyaan Evaluasi 88

Insiden MSDM 1: Saya Merasa Hebat	89
Insiden MSDM 2: Jadi, Apakah Tindakan Afirmatif Itu?	89
Catatan	90

BAGIAN TIGA**PENYEDIAAN STAF 92****4 Analisis Pekerjaan, Perencanaan Stratejik, dan Perencanaan Sumber Daya Manusia 93**

Tujuan Bab	92
MSDM dalam Praktik: Program Penanggulangan Bencana—Mengenal Lebih Dekat Topan Rita	93
Analisis Pekerjaan: Perangkat Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	95
Alasan Melaksanakan Analisis Pekerjaan	96
Jenis-jenis Informasi Analisis Pekerjaan	97
Metode Analisis Pekerjaan	98
Melaksanakan Analisis Pekerjaan	99
Deskripsi Pekerjaan	101
Ketepatwaktuhan Analisis Pekerjaan	104
Analisis Pekerjaan untuk Anggota Tim	104
Analisis Pekerjaan dan Hukum	105
Proses Perencanaan Stratejik	105
Perencanaan Sumber Daya Manusia	108
Meramalkan Tuntutan Sumber Daya Manusia	110
Meramalkan Ketersediaan Sumber Daya Manusia	111
Penggunaan Basis Data SDM	112
Ramalan Kekurangan Karyawan	112

■ Dilema Etis: "Pemikir" yang Mana yang Harus Pergi? 113

Ramalan Surplus Karyawan	114
Perampingan	114
Program Sukses	117
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	118
Employee Self-Service	119
■ Tren & Inovasi: Manager Self-Service 120	
Konsep Perancangan Pekerjaan	121
■ Perspektif Global: Basis Data untuk Keterampilan Repatriat 122	
Rangkuman 123	
Istilah-istilah Kunci 125	
Pertanyaan Evaluasi 125	
Insiden MSDM 1: Gelar untuk Pembaca Meteran	126
Insiden MSDM 2: SDM Stratejik	126
Catatan	127

5 Perekutan 131

Tujuan Bab	130
MSDM dalam Praktik: Mempekerjakan Eksekutif Sementara	131

Definisi Perekrutan	132
Alternatif-alternatif Perekrutan	132
Lingkungan Eksternal Perekrutan	134
Kebijakan Promosi	135
Proses Perekrutan	136
Metode-metode Perekrutan Internal	138
■ Tren & Inovasi: Perekrutan Jejaring Sosial 140	
Sumber-sumber Perekrutan Eksternal	141
■ Dilema Etis: Keuntungan yang Tidak Adil? 143	
Metode Perekrutan Online	144
Metode Perekrutan Eksternal Tradisional	149
Sistem Pelacakan Pelamar	155
Menjadi Tanpa Kertas (<i>paperless</i>) di Continental Airlines	155
Menyesuaikan Metode Perekrutan dengan Sumber	156
Perekrutan untuk Keberagaman	157
■ Perspektif Global: Cina: Kekurangan Orang? 160	
Rangkuman 161	
Istilah-istilah Kunci 162	
Pertanyaan Evaluasi 162	
Insiden MSDM 1: Iklan Bermasalah	162
Insiden MSDM 2: Saya Memenuhi Syarat, Mengapa Bukan Saya? 163	
Catatan	164

6 Seleksi 167

Tujuan Bab	166
MSDM dalam Praktik: Tes Penyalahgunaan Obat	167
Pentingnya Seleksi Karyawan	168
Faktor Lingkungan yang Mempengaruhi Proses Seleksi	169
Proses Seleksi	171
Wawancara Pendahuluan	171
Pemeriksaan Lamaran	173
Pemeriksaan Resume	176
Mengirim Resume melalui Internet	177
■ Dilema Etis: Kriteria Seleksi Karyawan? 178	
Tes Seleksi: Keuntungan dan Masalah Potensial	179
Karakteristik Tes Seleksi yang Dirancang dengan Tepat	180
Jenis-jenis Studi Validasi	181
Jenis-jenis Tes Kerja	182
Bentuk-bentuk Tes yang Unik	183
Tes Online	185
Pusat Penilaian	185
Wawancara Kerja	186
Jenis-jenis Umum Wawancara	188
Metode-metode Wawancara	190
Masalah-masalah Wawancara Potensial	191
Menyimpulkan Wawancara	193
Penyaringan Prakerja: Penyelidikan Latar Belakang	193
Penyaringan Prakerja: Pemeriksaan Referensi	195

■ Tren & Inovasi: Indeks Pembohong 195

Penerimaan Karyawan secara Ceroboh 196

Referensi yang Ceroboh 197

Keputusan Seleksi 197

Pemeriksaan Kesehatan 198

Pengumuman Kandidat 198

Ukuran untuk Mengevaluasi Efektivitas Perekruitment dan Seleksi 198

■ Perspektif Global: Memilih Teman 200

Rangkuman 201

Istilah-istilah Kunci 203

Pertanyaan Evaluasi 203

Insiden MSDM 1: Masalah Prioritas 204

Insiden MSDM 2: Tapi Saya Tidak Bermaksud Begitu! 204

Catatan 205

BAGIAN EMPAT**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 208****7 Pelatihan dan Pengembangan 209**

Tujuan Bab 208

MSDM dalam Praktik: Keamanan Pekerjaan versus Keamanan Karier 208

Pelatihan dan Pengembangan Stratejik 210

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan 212

■ Dilema Etis: Sisi Sulit Teknologi 213

Proses Pelatihan dan Pengembangan 214

Menentukan Kebutuhan-kebutuhan Spesifik Pelatihan dan Pengembangan 215

Menetapkan Tujuan-tujuan Spesifik Pelatihan dan Pengembangan 215

Metode-metode Pelatihan dan Pengembangan 216

■ Tren & Inovasi: Arahah Instruktur Virtual 216

Sistem Penyampaian Pelatihan dan Pengembangan 219

Pengembangan Manajemen 223

Orientasi 226

Onboarding (Orientasi Eksekutif) 228

Bidang-bidang Pelatihan Khusus 228

Mengimplementasikan Program Pelatihan dan Pengembangan 230

Ukuran-ukuran untuk Mengevaluasi Pelatihan dan Pengembangan 231

Kemitraan Pelatihan Bisnis/Pemerintah/Pendidikan:

Workforce Investment Act 232

Pengembangan Organisasi 232

■ Perspektif Global: Mempelajari Budaya Cina 236

Rangkuman 237

Istilah-istilah Kunci 238

Pertanyaan Evaluasi 238

Insiden MSDM 1: Pelatihan di Keller-Globe 239

Insiden MSDM 2: Keamanan Karir versus Keamanan Pekerjaan? 239

Catatan 240

Lampiran Bab 7—Perencanaan dan Pengembangan Karir 243

Istilah-istilah Kunci 253

Catatan 253

8 Manajemen dan Penilaian Kinerja 255

Tujuan Bab 254

MSDM dalam Praktik: Mengidentifikasi Mereka yang di Tengah Juga Penting 255

Manajemen Kinerja 256

Penilaian Kinerja 257

Penggunaan Penilaian Kinerja 257

Faktor-faktor Lingkungan Penilaian Kinerja 259

Proses Penilaian Kinerja 259

Menetapkan Kriteria (Standar) Kinerja 260

Tanggung Jawab Penilaian 262

Periode Penilaian 264

Metode-metode Penilaian Kinerja 264

■ Tren & Inovasi: Penilaian 720-Derajat 265

Penggunaan Perangkat Lunak Komputer 271

Masalah-masalah dalam Penilaian Kinerja 271

■ Dilema Etis: Pelepasan Tanggung Jawab 274

Karakteristik Sistem Penilaian yang Efektif 275

Implikasi Hukum 276

Wawancara Penilaian 278

■ Perspektif Global: Pandangan Dua Budaya tentang Penilaian Kinerja 280

Rangkuman 281

Istilah-istilah Kunci 282

Pertanyaan Evaluasi 282

Insiden MSDM 1: Hal-hal Ini Menyakitkan 282

Insiden MSDM 2: Penilaian Kinerja? 283

Catatan 284