

*Dr. Capt. H M. Thamrin, M.M.*

# **PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**PERENCANAAN MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

## **UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta**

### **Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4**

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

### **Pembatasan Pelindungan Pasal 26**

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

### **Sanksi Pelanggaran Pasal 113**

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).

# **PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Dr. Capt. H M. Thamrin, M.M.**



**PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Thamrin**

Desain cover  
**Herlambang Rahmadhani**

Tata letak :  
**Dyah Wuri Handayani**

Ukuran :  
**vii, 222, Uk: 17.5x25 cm**

ISBN :  
**978-602-280-347-8**

ISBN Elektronik:  
**978-623-209-124-5**

Cetakan Pertama:  
**Januari 2014**

Hak Cipta 2019, Pada Penulis

---

Isi diluar tanggung jawab percetakan

---

**Copyright © 2019 by Deepublish Publisher**  
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau  
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini  
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT DEEPUBLISH**  
**(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)**  
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl.Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman  
Jl.Kaliurang Km.9,3 – Yogyakarta 55581  
Telp/Faks: (0274) 4533427  
Website: [www.deepublish.co.id](http://www.deepublish.co.id)  
[www.penerbitdeepublish.com](http://www.penerbitdeepublish.com)  
E-mail: [cs@deepublish.co.id](mailto:cs@deepublish.co.id)

# KATA PENGANTAR

***Bismillaahirrahmaanirrahiim***

***Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh***

Rasa syukur senantiasa kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan Rahmat dan Hidayah Nya buku ini dapat tersusun.

Perencanaan Manajemen Sumberdaya Manusia dipandang memiliki peran strategis dalam lingkungan bisnis yang turbulen saat ini, untuk pencapaian sasaran bisnis. Pergeseran paradigma pengelolaan Perencanaan Manajemen Sumberdaya Manusia dari peran yang bersifat strategis memiliki implikasi yang luas dalam setiap fungsi pengelolaannya. Berbagai pendekatan proses organisasi dari sudut pandang Perencanaan Manajemen Sumberdaya Manusia muncul sebagai upaya meningkatkan keunggulan bersaing.

Perencanaan Sumberdaya Manusia banyak dipelajari dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi sebagai dasar dalam melakukan pengelolaan dan pengambilan keputusan. Organisasi yang mampu melakukan pengelolaan Perencanaan Sumberdaya Manusia secara efektif berarti mampu membangun kualitas kehidupan kerja yang mendorong setiap individu untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas yang akan disumbangkan bagi organisasi. Untuk itu perencanaan Manajemen Sumberdaya Manusia harus mampu menjadi *partner* strategis, agen perubahan, ahli administratif, dan pejuang karyawan.

Saat ini teori dan pendekatan pengelolaan perencanaan Manajemen Sumberdaya Manusia berkembang dari waktu ke waktu. Oleh karenanya suatu buku panduan diperlukan untuk membantu pemahaman bagi praktisi dan akademik khususnya mahasiswa. Buku ini dirancang dengan tujuan memberikan pemahaman kepada individu-termasuk mahasiswa tentang berbagai praktek pengolaan Perencanaan manajemen Sumberdaya Manusia dalam organisasi. Pembahasan mencakup berbagai praktik pengelolaan perencanaan manajemen Sumberdaya Manusia dengan suplemen persepektif, kasus, dan soal jawab untuk membantu pemahaman secara komprehensif.

Tentunya perkembangan lingkungan yang berdampak pada perkembangan praktik pengelolaan organisasi memiliki konsekuensi pada perlunya penyesuaian (revisi) buku ini di waktu yang akan datang, terutama perlunya mengkaitkan dengan beberapa kasus di Indonesia.

Semoga buku ini memberikan manfaat bagi pembaca dan pembelajar Perencanaan Manajemen Sumberdaya Manusia.

***Nashrun Minallah Wa Fathun qorieb,  
Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.***

HM. Thamrin

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
BAB I       PENDAHULUAN .....	1
BAB II       KONSEP DAN PEMAHAMAN PERENCANAAN .....	18
BAB III       ANALISA RANCANGAN PEKERJAAN .....	60
BAB IV       METODE PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA .....	77
BAB V       REKRUTMEN SDM.....	104
BAB VI       SELEKSI SDM .....	110
BAB VII       PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA .....	136
BAB VIII       KOMPENSASI .....	151
BAB IX       PROGRAM BENEFIT KESEHATAN DAN KESELAMATAN SDM.....	169
BAB X       PENGEMBANGAN SDM.....	182
STUDI KASUS .....	202
STUDI KASUS .....	208
STUDI KASUS .....	212
STUDI KASUS .....	214
DAFTAR PUSTAKA .....	221



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)**

Sistem manajemen SDM yang efektif membutuhkan keahlian khusus para Pakar SDM mulai dari para manajer lini dari semua area perusahaan harus dilibatkan dalam prosesnya. Beberapa pembaca mungkin ingin mengejar karir dalam manajemen SDM, bekerja sebagai anggota staf SDM di sebuah perusahaan atau sebagai seorang konsultan eksternal.

Kualitas SDM merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keunggulan bersaing dalam merebut pasar yang dikehendaki. Era globalisasi yang diawali dengan kemajuan teknologi dan arus informasi yang deras terbuka bagi semua Negara untuk melakukan aktifitas bisnis lintas Negara. Kondisi ini menuntut berbagai tindakan dan kebijaksanaan dalam mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang sedang berlangsung pada gilirannya adalah mempersiapkan SDM yang unggul dan siap menghadapi perubahan lingkungan. Peningkatan kualitas SDM pada dasarnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan kompetensi sesuai kebutuhan pasar, sehingga mudah terserap di pasar tenaga kerja.

SDM sangat menentukan kemajuan organisasi. Peningkatan kompetensi dan kapabilitas sumber daya mampu melipat gandakan pemanfaatan sumber daya lain yang ada di dalam organisasi sehingga dapat dicapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Daya saing sebuah organisasi erat hubungannya dengan efektifitas organisasi dalam memuaskan kebutuhan *stakeholders* (*stakeholders satisfaction*), baik *inside stakeholders* (pemasok, investor, distributor, karyawan, pelanggan) maupun *outside stakeholders* (masyarakat, pemerintah, pesaing).

Bab ini akan menguraikan tentang perkembangan pemahaman terhadap pengelola SDM, aktifitas departemen SDM, lingkungan dan tantangan kompetitif, serta implikasinya bagi organisasi. Aktifitas departemen SDM akan diuraikan secara panjang lebar dalam bab-bab yang ada di dalam buku ini.

## **BAB II**

### **KONSEP DAN PEMAHAMAN PERENCANAAN**

#### **A. Pengertian Perencanaan SDM**

Kebutuhan akan perencanaan SDM mungkin tidak segera tampak, orang mungkin akan bertanya, jika suatu perusahaan memerlukan karyawan baru mengapa tidak dengan mudah mendapatkannya. Sebenarnya kebutuhan SDM dalam perusahaan sukar dipenuhi secepatnya atau semudah yang tersirat dalam pikiran. Perusahaan yang tidak merencanakan SDM nya sering menemukan bahwa mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan tujuan dari perusahaan secara efisien dan efektif.

Sebagai contoh banyak terjadi hal-hal yang merugikan perusahaan, karena kesalahan dalam perekrutan karyawan baru. Produktivitas suatu perusahaan akan meningkat karyawan apabila SDM yang ada pada perusahaan tersebut merupakan orang-orang yang sudah direncanakan dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Ada beberapa keuntungan bagi perusahaan besar yang menggunakan perencanaan SDM, yaitu:

1. Integrasi yang strategis antara permintaan dan jumlah staf yang ada;
2. Pemanfaatan SDM yang tersedia secara efektif;
3. Persaingan SDM dan sasaran perusahaan masa depan secara tepat guna;
4. Hemat secara ekonomi dalam penerimaan para pegawai baru;
5. Memperluas informasi SDM sesuai dengan kegiatan SDM dan unit organisasi lain;
6. Permintaan dalam jumlah besar pada pasar tenaga kerja lokal akan terpenuhi;
7. Koordinasi program SDM dan kebutuhan yang tersedia.

Bagi perusahaan kecil mungkin juga ada keuntungannya. Namun dalam kenyataannya keuntungan yang diperoleh dengan adanya perencanaan SDM tersebut tidak seimbang dengan waktu dan biaya yang dikeluarkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011 Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Bandung, PT. Refika Aditama.
- H. Vethzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Penerbit Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Hadari Nawawi. H, 2008- Manajemen Sumberdaya Manusia, untuk Bisnis yang kompetitif Penerbit Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Hadari Nawawi. H, 2010, Perencanaan Sumberdaya Manusia, untuk Organisasi profit yang kompetitif, Penerbit Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Jackson-Schuler-Werner, Edisi 10-2009, Pengelolaan Sumberdaya Manusia, Penerbit Jakarta Salemba Empat.
- Kadarisman, 2013, Manajemen Pengembangan SDM.
- Malayu S.P Hasibuan, 2011, Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi- Penerbit Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M- Marihot Manullang, Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi pertama, 2001- BPFE, Yogyakarta.
- Raymond A. Noe, att all, 2010, Human Resources Management.
- Soekidjo Noto Atmodjo, 2009- Pengembangan Sumberdaya Manusia, Penerbit, Jakarta PT Rineka Cipta.
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.
- Suwatno, Donni Juni Priana, 2011- Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Penerbit Bandung, Alfa Beta.
- Syafri Mangkuprawira, 2004, MSDM Strategik.
- T. Hani Handoko, 2014, Manajemen Personalia & SDM.
- Tim Mitra Bestari- 2005, Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogyakarta, Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY).

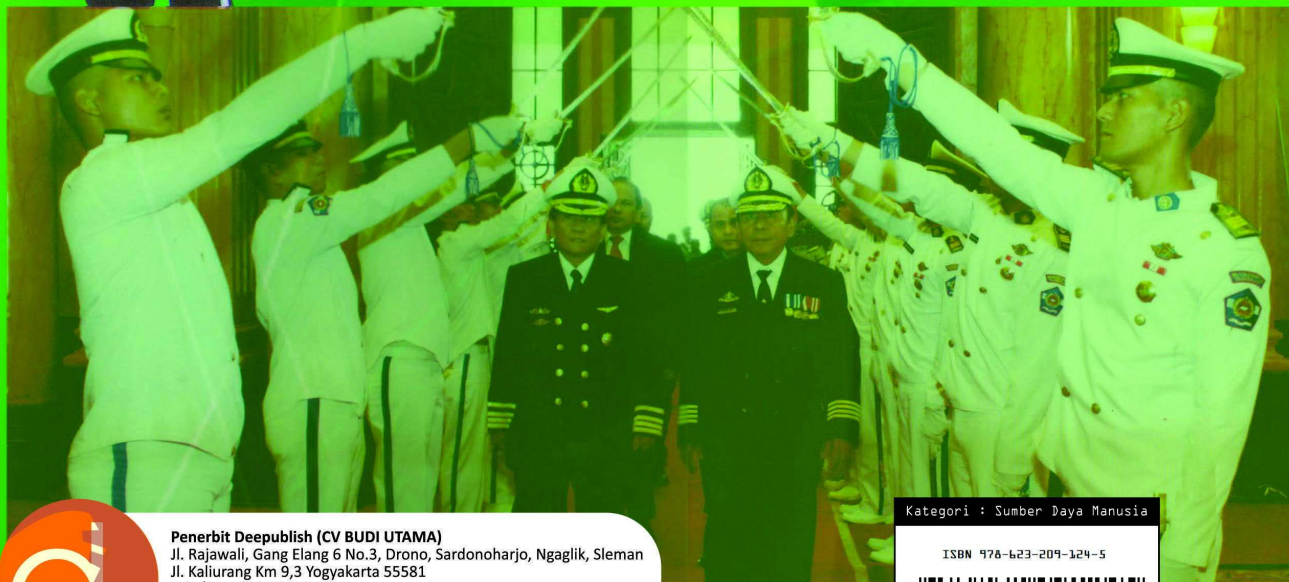
Tju Tju Yuniarsih, Suwatno, 2008- Manajemen Sumberdaya, Teori Aplikasi dan isu Penelitian, Penerbit Bandung, Alfa Beta.

Veithzal Rivai. at all, 2011, Performance Appraisal.

Warwansyah, 2010, MSDM.



Dr. Capt. HM. Thamrin, M.M Lahir di Palembang pada 4 Juni 1955, menyelesaikan studi dari MPB III tahun 1980, MPB II tahun 1987, Strata B AIP tahun 1991, MPB I tahun 1992, ANT I tahun 2000, S1 Universitas Syech Yusuf tahun 1992, S2 STIE IPWI Jakarta tahun 1996, dan menyangang Gelar Doktor tahun 2010 dalam bidang Ilmu Ekonomi kekhususan Manajemen Bisnis pada Universitas Padjadjaran Bandung (UNPAD). Tahun 1987-1988 beliau proyek laut sebagai Cadet Officer di kapal M.V. Lica Maersk, Maersk Line Copenhagen Danmark dan menjadi Officer di kapal-kapal Maersk line selama 12 tahun. Beliau di angkat menjadi PNS di Direktorat Jendral Perhubungan Laut, staf dan Marine Inspector di Pelabuhan Tanjung Priok tahun 1988-1995, diberi amanah menduduki Jabatan Ka Adpel Banten tahun 1995-1999, Kakanpel P. Sambu Prov. Kepri tahun 1999-2002, Ka. Adpel Cirebon tahun 2002-2006 Ka. Adpel Tanjungpinang Kepri, Ka Adpel Samarinda tahun 2009-2010, dan 2011 Ka Adpel Palembang lanjut Purna Bakti beliau pernah menduduki Jabatan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon tahun 2003, dan jabatan fungsional Lektor Kepala dan menjadi Dosen di beberapa Perguruan tinggi di Batam, Cirebon, STMT Trisakti, Universitas Muhammadiyah Tangerang, menjabat sebagai Direktur Akademi Maritim "Djadajat" Jakarta sampai sekarang, beberapa kursus dan pelatihan, Fire Fighting Course (1984), PPNS Megamendung (1989), MARPOL T. Priok (1990), Kesyahbandaran Kelas. I (1993), Marine Inspector Type, A (1994) Port State Control PSC (1995), International Safety Mangement-Code (1997), External Auditor ISM Code (1999), Assesment Examanation of and Certification of Seafarer (STCW) 1987 as Amanded in 1995 (2000). Tripartite Oil Spil Combating Exercise R.I + Phillipines + Japan (2001), Hight Speed Craft (2002), Crisis Management and Human Behavior Training (2002), Diklat-PimTk.II-Lembaga Administrasi Negara (LAN) Bandung (2003), Oil Pollution OSC (20002), Australian, Port State Control (PSC) and Instructor (2008), Menulis beberapa buku pelayaran, Bahasa Inggris Maritim untuk Nautika, Teknika, Marine Safety, Perlengkapan Kapal, buku Sumberdaya Manusia, Perencanaan Sumberdaya Manusia, buku Pergantar Bisnis, mengikuti Seminar Nasional dan Internasional, jurnal Nasional dan International.



**Penerbit Deepublish (CV BUDI UTAMA)**  
 Jl. Rajawali, Gang Elang 6 No.3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman  
 Jl. Kaliurang Km 9,3 Yogyakarta 55581  
 Telp/Fax : (0274) 4533427  
 Anggota IKAPI (076/DIY/2012)  
 cs@deepublish.co.id @penerbitbuku\_deepublish  
 Penerbit Deepublish www.penerbitbukudeepublish.com

Kategori : Sumber Daya Manusia

ISBN 978-623-209-324-5



9 786232 091245