

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

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).

Prayogo Kusumaryoko, M.Hum.

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Prayogo Kusumaryoko

Desain Cover :
Herlambang Rahmadhani

Sumber :
<https://www.shutterstock.com>

Tata Letak :
Gofur Dyah Ayu

Proofreader :
Avinda Yuda Wati

Ukuran :
xiii, 183 hlm, Uk: 17.5x25 cm

ISBN :
978-623-02-2231-3

ISBN Elektronis :
978-623-02-2462-1

Cetakan Pertama :
Februari 2021

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2021 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
www.penerbitdeepublish.com
E-mail: cs@deepublish.co.id

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TANTANGAN GLOBAL..... 1
A.	Tantangan Bisnis di Era Revolusi Industri 4.0 1
B.	Implikasi Revolusi Industri 4.0 terhadap Dunia Bisnis 3
C.	Implikasi Revolusi Industri 4.0 terhadap Sumber Daya Manusia..... 5
D.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... 7
E.	Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0..... 8
F.	Peran Manajer Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0..... 10
BAB II	PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA..... 15
A.	Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia 15
B.	Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia 16
C.	Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia 17
D.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Sasaran dan Perencanaan SDM 18
E.	Langkah-Langkah Perencanaan SDM 21
BAB III	ANALISIS JABATAN..... 26
A.	Pengertian Analisis Jabatan..... 26
B.	Uraian, Spesifikasi, dan Evaluasi Jabatan 26
C.	Model Karakteristik Pekerjaan 27
BAB IV	REKRUTMEN KARYAWAN 29
A.	Pengertian Rekrutmen Karyawan 29
B.	Tujuan Rekrutmen Karyawan..... 29

	C. Kebijakan Rekrutmen untuk Menarik SDM Unggul.....	29
BAB V	MANAJEMEN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER.....	31
	A. Pengertian Manajemen Kinerja	31
	B. Proses Manajemen Kinerja.....	32
	C. Tujuan Manajemen Kinerja.....	33
	D. Metode Penilaian Kinerja.....	34
	E. Pengembangan Karier	35
	F. Hubungan antara Manajemen Kinerja dan Pengembangan Karier	36
BAB VI	PERAN DAN TANGGUNG JAWAB MANAJER DALAM PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN.....	38
	A. Peran Manajer dalam Pengembangan Karier Karyawan	38
	B. Tanggung Jawab Manajer dalam Pengembangan Karier Karyawan.....	39
	C. Pengertian <i>Career Plateau</i>	40
	D. Penyebab <i>Career Plateau</i>	41
BAB VII	FENOMENA TRANSISI KARIER	43
	A. Latar Belakang.....	43
	B. Rumusan Masalah.....	45
	C. Metode	45
	D. Hasil Analisis Data	46
	E. Pembahasan	49
	F. Peluang Kebaruan.....	53
	G. Kesimpulan.....	54
BAB VIII	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	55
	A. Pengertian Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	55
	B. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	56
	C. Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	57
	D. Metode Pelatihan Sumber Daya Manusia	58

BAB IX	MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA.....	61
	A. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	61
	B. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	62
	C. Penyebab Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan di Tempat Kerja.....	63
	D. Cara Mencegah Kecelakaan Kerja dan Gangguan Kesehatan di Tempat Kerja	64
	E. Peran Manajer dan Karyawan dalam Penerapan SMK3.....	66
BAB X	PERBEDAAN INDIVIDU KARYAWAN.....	68
	A. Perbedaan Kepribadian Karyawan.....	68
	B. Mengelola Perbedaan Kepribadian Karyawan	69
	C. Perbedaan Kemampuan Diri Karyawan.....	70
	D. Mengelola Perbedaan Kemampuan Diri Karyawan.....	71
BAB XI	PERSEPSI TENTANG PERILAKU KARYAWAN	72
	A. Pengertian Persepsi	72
	B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi	73
	C. Strategi Mengelola Persepsi	74
BAB XII	KOMPENSASI DAN MOTIVASI KARYAWAN	75
	A. Pengertian Kompensasi.....	75
	B. Tujuan Kompensasi	75
	C. Jenis-Jenis Kompensasi.....	76
	D. Kompensasi, Motivasi, dan Teori Kebutuhan Maslow.....	77
	E. Kompensasi, Motivasi, dan Teori Keadilan	79
BAB XIII	TEORI KEPUASAN VS TEORI PROSES.....	81
	A. Teori Kepuasan.....	81
	B. Teori Proses.....	86
	C. Perbandingan Karakteristik Teori Kepuasan dan Teori Proses.....	90
BAB XIV	KELOMPOK KERJA DAN KINERJA ORGANISASI.....	94
	A. Pengaruh Kelompok Kerja terhadap Kinerja Organisasi.....	94

	B. Ciri-Ciri Kelompok Kerja Efektif.....	94
	C. Cara Membentuk Kelompok Kerja Efektif	95
BAB XV	STRUKTUR ORGANISASI.....	97
	A. Pengertian Struktur Organisasi	97
	B. Desain Organisasi	98
	C. Bentuk-Bentuk Struktur Organisasi.....	99
	D. Pengaruh Budaya terhadap Struktur Organisasi	99
BAB XVI	KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN ORGANISASI	
	EFEKTIF	103
	A. Pengertian Konflik.....	103
	B. Jenis-Jenis Konflik.....	104
	C. Penyebab Konflik	105
	D. Pengertian Komunikasi	105
	E. Fungsi Komunikasi	106
	F. Komunikasi Efektif.....	107
BAB XVII	PEMIMPIN DILAHIRKAN ATAU DIBENTUK?.....	109
	A. Pengertian Kepemimpinan dan Pemimpin	110
	B. Karakteristik Pemimpin	111
	C. Teori Kepemimpinan	111
BAB XVIII	TEORI SIFAT KEPEMIMPINAN	117
	A. Pengertian Kepemimpinan menurut Teori Sifat	118
	B. Teori Sifat Kepemimpinan menurut Tead, Barnard, dan Schell	119
	C. Teori Sifat Kepemimpinan menurut Ordway Tead.....	119
	D. Teori Sifat Kepemimpinan menurut Chester I. Barnard.....	120
	E. Teori Sifat Kepemimpinan menurut Erwin H. Schell	120
	F. Teori Sifat Kepemimpinan menurut Koontz, O'Donnel dan Stogdill	121
	G. Kelemahan Teori Sifat	121
BAB XIX	PEMAHAMAN LINTAS BUDAYA BAGI	
	MANAJER.....	123
	A. Pengertian Budaya	123
	B. Definisi Pemahaman Lintas Budaya	124
	C. Implikasi Pemahaman Lintas Budaya bagi Manajer...	124

BAB XX	KEPUASAN KERJA KARYAWAN:	
	PENGERTIAN, DETERMINAN, DAN DAMPAK.....	126
A.	Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan.....	127
B.	Determinan Kepuasan Kerja Karyawan.....	129
C.	Dampak Kepuasan Kerja.....	131
BAB XXI	EMOSI DAN MOOD KARYAWAN	135
A.	Pengertian Emosi Karyawan	135
B.	Pengertian <i>Mood</i> Karyawan	136
C.	Perbedaan Emosi dan <i>Mood</i> Karyawan	136
D.	Penyebab Emosi dan <i>Mood</i> Karyawan	137
E.	Hubungan Emosi, <i>Mood</i> , dan Kinerja Karyawan	137
F.	Mengelola Emosi dan <i>Mood</i> Karyawan.....	138
BAB XXII	PERUBAHAN ORGANISASI	140
A.	Hakikat Perubahan Organisasi.....	140
B.	Penyebab Perubahan Organisasi.....	141
C.	Resistensi terhadap Perubahan Organisasi	142
D.	Mengelola Perubahan Organisasi	143
BAB XXIII	KESIMPULAN	146
	DAFTAR PUSTAKA	155
	INDEKS	177
	BIOGRAFI PENULIS	183

BAB I

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DAN TANTANGAN GLOBAL

Dalam kurun waktu setengah milenium terakhir ini dunia berubah dengan cepat. Semua belahan bumi terkena dampak perubahan itu, baik positif maupun negatif. Hampir semua sendi kehidupan kita tak lepas dari perubahan tersebut. Hanya ada satu pilihan bagi individu atau kelompok, organisasi pemerintah dan swasta, jika ingin bertahan dan bertumbuh, yaitu mereka harus beradaptasi dengan perubahan tersebut. Hal ini sesuai dengan teori Christensen (1997) tentang inovasi disruptif (*disruptive innovation*) dalam buku *The Innovator's Dilemma*. Christensen menekankan perlunya setiap perusahaan mengantisipasi kebutuhan pelanggan di masa depan. Perusahaan tidak boleh terfokus hanya pada pemenuhan kebutuhan pelanggan di saat sekarang. Teori tersebut mampu menjelaskan bagaimana perusahaan kecil dengan sumber daya minim mampu memasuki pasar dan menggantikan sistem yang sudah mapan. Kebangkrutan Blockbuster dan suksesnya Netflix menjadi contoh nyata berlakunya teori tersebut.

A. Tantangan Bisnis di Era Revolusi Industri 4.0

Memasuki paruh pertama milenium kedua, tantangan yang dihadapi perusahaan atau organisasi semakin berat dan kompleks. Berbagai bentuk ketidakmenentuan muncul seperti cepatnya globalisasi, percepatan inovasi, dan kompetisi yang terus tumbuh yang mengakibatkan mudah berubahnya situasi pasar (*volatility*), kompleksitas, dan ambiguitas (Schwenker & Wulf, 2013: 38). Era ini lebih dikenal dengan istilah era Industri 4.0 atau Revolusi Industri 4.0 (disingkat RI 4.0) yang ditandai dengan meningkatnya digitalisasi di segala bidang sehingga orang, objek, dan sistem dapat terhubung secara *real time* (Hecklau *et al.*, 2016: 2). Otomatisasi dan pertukaran data berukuran besar (*big data*) dalam teknologi manufaktur menjadi kecenderungan yang nyaris tidak dapat dihindari perusahaan agar tetap kompetitif. Teknologi kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), robot, *internet of things (IoT)*, kendaraan otonom, nanoteknologi, bioteknologi, penyimpanan energi, teknologi 3D, komputasi kuantum, komputasi awan, dan komputasi kognitif juga berkembang dengan pesat (Hecklau *et al.*, 2016: 2; Aainz & Aellanz,

BAB II

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada orang yang tepat di posisi dan saat yang tepat (Koltnerova, 2012: 62). Mungkin itulah ungkapan yang paling tepat untuk menggambarkan pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) bagi sebuah perusahaan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah perencanaan SDM. Lalu, seberapa pentingkah perencanaan SDM bagi peningkatan kinerja perusahaan di masa sekarang dan masa mendatang? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, kita perlu terlebih dahulu memahami pengertian perencanaan SDM, tujuan, fungsi, dan manfaatnya.

A. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Apa yang dimaksud dengan perencanaan SDM? Beragam ahli mengemukakan pendapat mereka. Sebagian pendapat mereka dirangkum Koltnerova (2012: 63) sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM adalah proses pengumpulan dan penggunaan informasi sebagai dasar untuk mempertimbangkan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk aktivitas kepegawaian (Milkovich & Boudreau, 1993: 190);
2. Perencanaan SDM berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi dengan memprediksi pengembangan, membuat target dan merealisasikan pengaturan yang mengarah ke penjaminan tugas-tugas bisnis di masa sekarang atau masa depan dengan SDM yang memadai (Koubek, 1992: 119);
3. Perencanaan SDM adalah upaya mengantisipasi tuntutan bisnis dan lingkungan pada organisasi di masa depan, dan menyediakan tenaga kerja untuk memenuhi bisnis tersebut dan memuaskan tuntutan tersebut (Cascio, 1992: 119).

Kata-kata kunci dari pengertian perencanaan SDM di atas adalah *‘pengumpulan informasi, prediksi, tuntutan bisnis dan lingkungan, menyediakan tenaga kerja, sekarang dan masa depan’*. Perusahaan dituntut untuk mampu mengantisipasi permintaan/kebutuhan pelanggan sesuai perkembangan zaman. Perusahaan yang kompetitif tidak hanya memikirkan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, D. S., Isiaka, S. B., Adedoyin, S. I. 2012. Effect of Strategic Performance Appraisal, Career Planning and Employee Participation on Organizational Commitment: An Empirical Study. *International Buisness Research* Vol.5, No. 4, April 2012. Pp. 124-133.
- Adler, N. (1997). *International Dimensions of Organizational Behavior*. Edisi Ke-3. Ohio: South-Western College Publishing.
- Ainz, Maria ALvariez dan Apellaniz, Kepa Xabier. 2017. The Main Challenges to 21st-century Business Administration: The Management of People and Knowledge. The ner Group case. Boga: *Basque Studies Consortium Journal*, Volume 5 Issue 1 Article 1 Oktober 2017, pp.1-28.
- Akbar, Ali. 2013. Significance of Human Resource Management in Organizations: Linking Global Practices with Local Perspective. *Journal of Arts, Science & Commerce*. Vol. IV, Issue 1 Januari 2013. E-ISSN 2229-4686. ISSN 2231-4172. p.78-87.
- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, pp. 142-175.
- Ali, Muhammad, Ahmad, Zulqar, Iqbal, Javed. 2012. Human Resource Planning: A Key to Internal and External Fit. *African Journal of Business Management* Vol.6 (27), pp. 7938-7939, 11 July, 2012.
- Ali, Syukrina Alini Mat et al. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 129 (2014) 46-52. *International Conference on Innovation, Management and Technology Research*, Malaysia, 22-23 September, 2013.
- Alli, B.O. (2008), *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (2nd eds.). Geneva: ILO.
- Altamimi, A. N. A., Ubaka, A. U., Naseb, A., & Altamimi, A. N. A. (2019). Literature on the Relationships Between Organizational Performance and Employee Job. *Archives of Business Research*, 7(January), 11–20. <https://doi.org/10.14738/abr.74.6403>

- Apte, M. (1994). "Language in Sociocultural Context". R. E. Asher (Editor). The Encyclopedia of Language and Linguistics, Vol. 4, hal. 2000-2010. Oxford: Pergamon Press
- Arches, J. 1991. Social Structure, Burnout, and Job Satisfaction. *Social Work* 36(3): 202–6.
- Armstrong, Michael. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition. London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. (2006). Strategic Human Resources Management: A Guide to Action. London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. (2014). A Handbook of Human Resource Management Practice. Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Arnold, Matthew. (1969). Culture and Anarchy. London: Cambridge University Press.
- Arnolds, C.A & Boshoff, C. (2002). Compensation, Esteem Valence And Job Performance: An Empirical Assessment of Alderfer's ERG Theory. *International Journal of Human Resource Management*, Vol.13, No.4, 697-719.
- Aslam, H. D., et al. (2013). Human Resource Planning Practice in Managing Human Resource: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058, 2013, Vol. 3, No. 1.
- Aslam, Hasan Danial et al. (2013). Importance of Human Resource Management in 21st Century: A Theoretical Perspective. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058 2013, Vol. 3, No. 3. DOI: 10.5296/ijhrs.v3i3.6255 URL: <http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v3i3.6255>
- Avalos, B., Valenzuela, J. P. (2016). Education for all and attrition/retention of new teachers: A trajectory study in Chile. *International Journal of Educational Development*, 49, 279-290. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.03.012>
- Avruch, K. (1998). Culture and Conflict Resolution. Washington DC: United States Institute of Peace Press.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction, a Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(1), 77–90.
- Baker, W. K. (2011). Antecedents And Consequences Of Job Satisfaction: Testing A Comprehensive Model Using Integrated Methodology. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 20(3), 31–44.

BIOGRAFI PENULIS

Saat ini, penulis bekerja sebagai widyaiswara di PPPPTK PKn dan IPS, salah satu UPT Ditjen GTK Kemdikbud. Penulis menempuh pendidikan sarjana (S-1) di Universitas Sebelas Maret Surakarta (UNS) dengan dua kewenangan, yaitu Pendidikan Bahasa Inggris dan PMP/KN. Setelah lulus, penulis mengawali karier sebagai guru Bahasa Inggris di SMEA Cokroaminoto 1 Surakarta pada tahun 1997. Pada tahun 1998 penulis hijrah ke Balikpapan sebagai guru Bahasa Inggris di SMP Nasional KPS. Pada tahun 1999 penulis kembali ke almahaternya untuk melanjutkan S-2 dengan biaya sendiri. Selama tahun 2000-2012 penulis menjadi guru Bahasa Inggris di SMA Negeri 1 Salem, Kabupaten Brebes. Pada rentang tahun 2012-2016 penulis menjadi pengawas SMA/SMK di Kabupaten Brebes. Di awal tahun 2017 penulis menjadi pengawas SMK Dinas Provinsi Jawa Tengah. Pada pertengahan tahun 2017 penulis beralih tugas sebagai widyaiswara PPPPTK PKn dan IPS.

Sempat mengikuti *Civil Society and Leadership Programme* di Amerika Serikat (2007), penulis terlibat dalam banyak kegiatan pendidikan dan pelatihan guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah di seluruh Indonesia. Penulis terlibat dalam penulisan modul PKB (2018), MST (2018), Wawasan Kebangsaan (2019), PKP (2019), PKG (2020), dan penyederhanaan kurikulum (2020). Penulis juga terlibat dalam kegiatan diseminasi pendidikan antikorupsi dengan KPK (2019) dan penyusunan standar materi penanaman nilai-nilai Pancasila jalur formal dengan BPIP (2020). Penulis tertarik pada berbagai bidang ilmu, seperti bahasa asing, sastra, seni, manajemen, pendidikan, komputer, sejarah, dan penelitian. Penulis terlibat aktif dalam pengelolaan *Jurnal Karakter* PPPPTK PKn dan IPS sebagai penyunting bahasa. Buku-buku yang pernah ia tulis, antara lain *Variasi Gaya Penerjemah Novel* (2017), *Membuat Presentasi Interaktif dengan Lectora* (2018), dan *Solusi Praktis Word 2016 untuk Penulisan KTI* (2019). Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0* (2021) ini merupakan buku keempat sekaligus sebagai wujud refleksi perjalanan 20 tahun karier penulis di dunia pendidikan.

Revolusi Industri 4.0 menghadirkan tantangan baru dalam berbagai bidang, tak terkecuali bidang manajemen sumber daya manusia. Di masa sebelumnya sumber daya manusia hanya dianggap sebagai faktor produksi. Kini sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting (*human capital*) yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan di masa depan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis bagi keunggulan kompetitif organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan tantangan dan paradigma Revolusi Industri 4.0.

Buku ini menghadirkan 22 isu penting tentang manajemen sumber daya manusia dalam konteks Revolusi Industri 4.0. Bab I mengupas tantangan bisnis di era Revolusi Industri 4.0, implikasinya terhadap dunia bisnis dan SDM, pengertian manajemen SDM, pentingnya manajer SDM, dan peran manajer SDM di era Revolusi Industri 4.0. Bab II membahas pengertian, tujuan, manfaat, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan langkah-langkah perencanaan SDM. Bab III mengupas pengertian analisis jabatan, uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan evaluasi jabatan, serta karakteristik pekerjaan. Bab IV menguraikan pengertian rekrutmen karyawan, tujuan rekrutmen karyawan, dan kebijakan rekrutmen untuk menarik SDM unggul. Bab V menjelaskan pengertian, proses, tujuan dan metode manajemen kinerja, pengembangan karier, dan hubungan antara manajemen kinerja dengan pengembangan karier.

Bab VI memaparkan peran dan tanggung jawab manajer dalam pengembangan karier karyawan, pengertian *career plateau*, dan penyebab *career plateau*. Bab VII menyajikan hasil metanalisis tentang fenomena transisi karier. Bab VIII menguraikan pengertian pelatihan dan pengembangan SDM, perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, dan metode pelatihan SDM. Bab IX menjelaskan pengertian K3, SMK3, penyebab dan cara mencegah kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja, dan peran manajer dalam penerapan SMK3. Bab X membahas perbedaan kepribadian dan kemampuan diri karyawan, dan cara mengelolanya. Bab XI menjelaskan pengertian persepsi, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan, dan cara mengelolanya. Bab XII menjelaskan pengertian, tujuan dan jenis-jenis kompensasi, serta hubungan antara kompensasi dan motivasi ditinjau dari teori kebutuhan Maslow dan teori keadilan. Bab XIII membahas kinerja karyawan ditinjau dari teori kepuasan dan teori proses. Bab XIV membahas pengaruh kelompok kerja terhadap kinerja organisasi, ciri-ciri kelompok kerja efektif, dan cara membentuk kelompok kerja efektif. Bab XV menguraikan pengertian struktur organisasi, desain organisasi, bentuk-bentuk struktur organisasi, dan pengaruh budaya terhadap struktur organisasi.

Bab XVI membahas pengertian, jenis-jenis dan penyebab konflik, pengertian dan fungsi komunikasi, serta komunikasi efektif. Bab XVII menghadirkan perdebatan klasik tentang asal-usul pemimpin, pengertian kepemimpinan dan pemimpin, karakteristik pemimpin, dan teori kepemimpinan. Bab XVIII mengupas pengertian kepemimpinan menurut teori sifat, dan menguraikan teori sifat menurut Tead, Barnard, Schell, Koontz, O'Donnel, dan Stogdill, serta kelemahan teori sifat kepemimpinan. Bab XIX menguraikan pengertian budaya, pemahaman lintas budaya, dan implikasinya bagi manajer. Bab XX membahas pengertian, faktor-faktor penentu, dan dampak kepuasan kerja karyawan. Bab XXI menjelaskan pengertian emosi dan *mood*, perbedaan emosi dan *mood*, penyebab emosi dan *mood*, hubungan antara emosi, *mood* dan kinerja karyawan, dan cara mengelola emosi dan *mood* karyawan. Bab XXII mengupas hakikat perubahan organisasi, penyebab perubahan organisasi, resistensi terhadap perubahan organisasi, dan cara mengelola perubahan organisasi. Bab XXIII menyajikan rangkuman keseluruhan isi buku. Buku ini diakhiri dengan daftar pustaka, indeks, dan biografi penulis.



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

