

MANAJEMEN SUMBER DAYA



DOSEN

DR. DEFLITA R. N. LUMI



MANAJEMEN SUMBER DAYA DOSEN

Penulis:

Dr. Deflita R.N. Lumi

Editor: Hamdan

Lay Out: Lita Sumiyarti, M.Pd

Desain Cover: Tim Penerbit FP. Aswaja

ISBN: 978-623-94022-0-4

Cetakan Kedua: Oktober 2020

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 19 tahun 2002.
Dilarang memperbanyak/menyebarkan sebagian atau seluruh isi
buku dalam bentuk dan dengan cara apapun
Tanpa izin penulis dan penerbit.

Diterbitkan oleh:

Forum Pemuda Aswaja

Jl. Kamp. Srigangga, Tiwugalih, Praya, Lombok Tengah

Nusa Tenggara Barat

Email. aswajahamdan@gmail.com

WhatsApp: 085333011184

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	ix
BAB 1 KONSEPSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	1
B. Sejarah Perkembangan MSDM	5
C. Tujuan MSDM.....	15
D. Komponen-komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
E. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
BAB 2 URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	27
B. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	29
C. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	35
BAB 3 LOKA KARYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Seleksi Sumber Daya Manusia	41
B. Penempatan SDM.....	44
C. Pengembangan SDM.....	47
D. Penilaian Kinerja.....	52

BAB 4 PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

- A. Definisi.....
- B. Pengembangan Sumber Daya Manusia
- C. Manajemen Karir.....
- D. Pengembangan Karir

BAB 5 MANAJEMEN SUMBER DAYA PERGURUAN TINGGI

- A. Konsepsi Manajemen SDM di Perguruan Tinggi
- B. Pengembangan Sumber Daya Manusia
di Perguruan Tinggi.....
- C. Dosen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi.....
- D. Kendala dalam Manajemen SDM di Perguruan
Tinggi.....

Daftar Pustaka.....

Biodata Penulis.....

BAB 1 KONSEPSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat memberi sumbangan berdaya guna bagi pencapaian tujuan.

SDM dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, kemampuan manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan juga berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam me-wujudkan eksistensi organisasi, (Nawawi,2012). Beberapa pendapat para ahli tentang Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM).

Mathis dan Jackson (2001:4), mengemukakan bahwa MSDM berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, MSDM

BAB 2

URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA

A. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat berarti, karena merupakan penggerak semua kegiatan organisasi. Struktur organisasi mempunyai fungsi yang mencakup penetapan tugas-tugas apa yang harus dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi.

Pengimplementasian manajemen sumber daya manusia akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian. Peranan MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian.

Peran MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan sebuah lembaga pendidikan. Sehubungan dengan itu Hasibuan (2014:14) mengemukakan peran MSDM, sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan lembaga berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai/karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

BAB 3

LOKA KARYA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Seleksi Sumber Daya Manusia

Sesudah melakukan rekrutmen, tahap berikutnya dalam MSDM adalah melakukan seleksi. Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi seperti perguruan tinggi akan mendapatkan sejumlah dosen atau pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan atau tidak adalah sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dengan rekrutmen.

Seleksi merupakan bagian yang penting dari kesuksesan suatu manajemen SDM. Beberapa manajer bahkan menyatakan bahwa seleksi merupakan bagian terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi, karena mendapatkan orang yang tepat untuk bekerja yang tepat dapat membawa kesuksesan sebuah perusahaan. Seleksi merupakan proses pemilihan individu dengan kualifikasi yang sesuai untuk pekerjaan di dalam organisasi. Tanpa tenaga kerja yang berkualifikasi, sebuah organisasi bias jauh dari sukses, (Wukir 2013: 59).

BAB 4

PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Definisi

Menurut Andrew F. Sikula dalam Malayu (2005: 70) Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur sistematis dan organisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis. Sedangkan menurut Drs. Jan Bella dalam Malayu (2005: 70) Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses meningkatkan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Pengembangan manajemen menurut Garry Desler (1997: 297) adalah upaya apa saja untuk memperbaiki kinerja manajerial dengan menanamkan pengetahuan, mengubah sikap, atau meningkatkan keterampilan. Dengan demikian upaya ini mencakup program in-house seperti kursus, latihan, dan penugasan yang bersifat rotasi, program-program profesional seperti American Management

Manajemen Sumber Daya Dosen

BAB 5

MANAJEMEN SUMBER DAYA PERGURUAN TINGGI

A. Konsepsi Manajemen SDM di Perguruan Tinggi

Dalam suatu organisasi pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor utama dan mutlak perlu diperhatikan bagi kinerja organisasi, karena itu pimpinan selaku pengelola organisasi hendaknya secara profesional harus memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu perlulah ada bagian sumber daya manusia yang dapat membantu pimpinan untuk menjalankan strategi organisasi.

Menurut Simamora (2006: 273) pengembangan diartikan sebagai “penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang baik”.

Salah satu aspek atau sektor kehidupan yang harus menyeimbangkan dan mengantisipasi perubahan-perubahan sebagai akibat transformasi adalah sektor pendidikan. Proses pendidikan pada hakekatnya, "mempakan suatu proses pemberdayaan, yaitu proses untuk mengungkapkan

Manajemen Sumber Daya Dosen

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, Syahrizal, 2009, *Manajemen Perguruan Tinggi*, Jakarta: Kencana Predana Media.

Ambar dkk, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Amirul Mukminin, dkk. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Yogyakarta: UNY Press.

Arikunto, S. 2009, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta

Armstrong, Michael (Editor), 2008, *A Handbook of Human Resource Management Practice*.- 9th ed. Kogan Page.
Book Power Bateman, T.S & Snell, S, 200, *Managemen: Leading and Collaborating in a Competitive World*. McGraw Hill, New York

Armstrong, Michael, 2008, *Strategic Human Resources Management- A Guide to Action*, 4^{thn} edition
London: Kogan Page

Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: Alfabeta

Manajemen Sumber Daya Dosen
111