

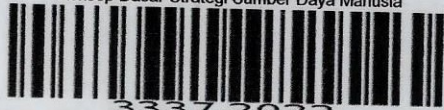


# KONSEP DASAR STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA

LIBRARY  
UNIVERSITY



Konsep Dasar Strategi Sumber Daya Manusia



3337.2022

Dedi Rianto Rahadi  
M. Mifta Farid  
Pandu Adi Cakranegara  
Lin Yan Syah

: 3337.2022

658.3

Subjek: Human Resources Management

RAH

K

# KONSEP DASAR STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA

**DEDI RIAN TO RAHADI**  
**M MIFTA FARID**  
**PANDU ADI CAKRANEGARA**  
**LIN YAN SYAH**



**CV. Lentera Ilmu Madani**

Konsep Dasar Strategi Sumber Daya Manusia



3337.2022

# KONSEP DASAR STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA

---

**DEDI RIANTO RAHADI  
M MIFTA FARID  
PANDU ADI CAKRANEGARA  
LIN YAN SYAH**

**Editor : M. Yani Syafei, Moch Muslih  
Disain Cover: M. Iqbal Tawaqal  
Terbit: Februari 2022  
ISBN: 978-623-99582-0-6**

**Penerbit : CV. Lentera Ilmu Madani**

**KANTOR PUSAT : Jl. Letjen Ibrahim Adjie 51A, Tasikmalaya**

**KANTOR CABANG : Perum Bumi Lestari H11 No.01, Bekasi**

**Telp : 08163288810 (Dedi) , 089638690705 (M.Muslih)**

**Cetakan pertama: Februari 2022**

**Hak cipta dilindungi Undang-Undang**

**Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh  
isi buku tanpa ijin dari penerbit**

**Isi Diluar Tanggung Jawab Percetakan.**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB 1.....	1
KONSEP SUMBER DAYA MANUSIA.....	1
1.1.    Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	
3	
1.1.1.    Bagaimana Cara Kerja SDM?.....	8
1.1.2.    Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
1.1.3.    Keterampilan Dan Tanggung Jawab Manajer SDM	
12	
1.1.4.    Persyaratan Masuk Manajemen Sumber Daya	
Manusia        13	
1.2.    Dasar-Dasar SDM.....	14
1.3.    Fungsi Sumber Daya Manusia.....	21
BAB 2.....	27
KONTEKS STRATEGIS GLOBAL.....	27
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	27
2.1.    Globalisasi SDM.....	29
2.2.    Aspek Global Area Fungsional SDM.....	31
2.3.    Pengaruh Globalisasi pada Manajemen Sumber Daya	
Manusia.....	40

24. Hubungan Antara Globalisasi Dan Kapitalisme Pasar Bisnis .....	43
25. Dampak Globalisasi Pada Organisasi .....	46
26. Tenaga Kerja Global (The global labour market).....	49
27. Perubahan Karakter Tenaga Kerja (The changing character of the workforce) .....	53
28. Bagaimana Pekerjaan Berubah Bagi Individu Dan Kelompok .....	57
29. Fleksibilitas Tempat Kerja ( <i>Workplace flexibility</i> ) .....	67
.....	75
BUSINESS MANAJEMEN .....	75
PERENCANAAN STRATEGIS .....	75
31. Manajemen Strategis - Sebuah Pengantar.....	77
32. Proses Perencanaan Strategis ? .....	80
33. Apa Keunggulan Kompetitif?.....	104
34. Penyelarasan strategis ( <i>Strategic alignment</i> ) .....	107
.....	111
PERENCANAAN STRATEGI FUNGSI SDM.....	111
5.1. Model Strategi Bisnis dan SDM.....	112
5.2. Konsep Strategi SDM.....	114
5.3. Prinsip Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia .	115
5.4. Pentingnya Strategis HCM.....	120
5.5. Tipologi Peran Fungsional SDM .....	122
5.6. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM)?.....	128

BAB 5.....	151
DASAR-DASAR STRATEGI.....	151
SUMBER DAYA MANUSIA.....	151
5.1. Manfaat Perencanaan Strategis SDM.....	152
5.2. Menilai Situasi Saat Ini.....	156
5.3. Mengembangkan Sasaran Strategis SDM.....	158
BAB 6.....	163
PERSPEKTIF DAN KELEMBAGAAN BERBASIS SUMBER DAYA .....	163
6.1. Konsep <i>Resource Based View</i> (RBV) .....	164
6.2. Kerangka Kerja VRIO.....	169
6.3. Menggunakan Alat VRIN .....	174
Kesimpulan .....	180
Daftar Pustaka .....	182
Tentang Penulis.....	186

# SINOPSIS BUKU

Strategi pengembangan SDM merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas SDM mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkat kemampuan kerjanya. Serta memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Pengembangan SDM sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan agar dapat berkembang secara lebih dinamis. Sebab SDM merupakan unsur yang paling penting di dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang dapat mencapai kesuksesannya adalah perusahaan yang mengerti bagaimana pentingnya strategi pengembangan SDM, dan mengetahui upaya apa saja yang harus ditempuh. Hubungan seorang karyawan dengan pimpinan perusahaan bukan hanya terikat atas hubungan kerja saja. Namun secara manusiawi keduanya juga saling berinteraksi. Oleh karena itu, pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai suatu bentuk apresiasi seorang pimpinan perusahaan terhadap karyawan dalam aspek humanis. Salah satu aspek yang dapat menunjang proses pengembangan SDM ini adalah aspek pendidikan

ADAM KU  
PRESID



## CV. Lentera Ilmu Madani

**KANTOR PUSAT** : Jl. Letjen Ibrahim Adjie 51A, Pasarebo, Indhiang, Tasikmalaya  
**KANTOR CABANG** : Perum Bumi Lestari H11 No.01, Mangunjaya, Tambun Selatan, Bekasi  
**TELEPON** : 08163288810 (*Dedi*) , 089638690705 (*M. Muslih*) , 081286168584 (*Pandu*)

ISBN 978-623-99582-0-6



9 786239 958206