

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Copyright © 2022

Penulis

Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M.

Editor

Siti Shofiyatus Sa'diyah

Desain Sampul

Muzammil Akbar

Gambar Ilustrasi : Freepik



Penerbit

Insight Mediatama

Anggota IKAPI No. 338/JTI/2022

Watesnegoro No. 4 (61385) Mojokerto

Whatsapp 081234880343

www.insightmediatama.store

Manajemen Sumberdaya Manusia
Penulis: Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M.

Mojokerto – C.V. Insight Mediatama, 2022

iv + h. 296 : 18,2 x 25,7 cm

Cetakan Ke – 1, Agustus 2022

ISBN 978-623-5451-29-9

© All Rights Reserved Ketentuan Pidana Pasal 112-119 Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan rahmat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul “Manajemen Sumberdaya Manusia”.

Mengelola sumber daya manusia memang bukan pekerjaan yang mudah. Baik di tingkat organisasi kecil sampai perusahaan besar pun seringkali menghadapi kendala dalam mengaturnya. manajemen sumber daya manusia menghadapi masalah mendasar yang lebih lanjut. Guna memperoleh dan mengembangkan bakat dari individu yang tepat untuk organisasi, seiring perubahan strategi, teknologi, serta produk memerlukan perencanaan jangka panjang yang lebih cerdas, bijaksana daripada upaya perusahaan lainnya. Dari penjelasan ini, singkatnya untuk mengelola sumber daya manusia diperlukan waktu dan perencanaan yang sangat matang. Pada buku ini akan kami sajikan pembahasan mengenai Konsep Dasar Manajemen Sumberdaya Manusia, Kendala Manajemen Sumberdaya Manusia, Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia, Desain Analisis Pekerja, Seleksi, Orientasi Training dan Pengembangan, Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, Evaluasi Kinerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pemberhentian dan Pensiun.

Pembuatan buku ini tentunya masih jauh dari kata sempurna, untuk itu kami sangat membutuhkan saran dan kritik demi perbaikan buku ke depan. Terima kasih kami ucapkan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan memberikan kontribusi dalam penyusunan buku ini. Semoga Tuhan membalas dengan kebaikan yang lebih baik.

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Konsep Dasar Sumber Daya Manusia	1
Kendala-Kendala SDM.....	29
Metode Pendekatan MSDM.....	35
Analisis Pekerjaan.....	45
Seleksi.....	57
Orientasi Training Dan Pengembangan	89
Perencanaan Karir.....	107
Penilaian Prestasi Kerja	125
Evaluasi Kinerja Karyawan	141
Disiplin Kerja.....	151
Produktivitas Kerja Karyawan.....	165
Kepuasan Kerja.....	185
Kompensasi.....	211
Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.....	239
Pemberhentian Dan Pensiun	251
Daftar Pustaka	289
Tentang Penulis.....	295

BAGIAN

1

**KONSEP DASAR SUMBER DAYA
MANUSIA**

1. Konsep Dasar Sumber Daya Manusia

A. Pengertian MSDM

Manajemen berasal dari bahasa Inggris “to manage” yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut pengertian para ahli, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai berikut : Menurut Malayu SP. Hasibuan (2001:10) pengertian MSDM adalah : “Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Henri Simamora (2004:4) MSDM adalah: “Pendayagunaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Menurut Veitzal Rizai (2004:9) MSDM adalah : “MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Manajemen sumber daya manusia menurut Barry Cusway (1996:6) “MSDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain

BAGIAN

2

KENDALA-KENDALA SDM

A. Pengertian

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. MSDM pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri. Para ahli abad ke-20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang khusus yang mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan MSDM didorong oleh masalah-masalah:

- **Ekonomis**
 - Semakin terbatasnya faktor-faktor produksi menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
 - Semakin disadarinya sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
 - Karyawan akan meningkatkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerjanya jika kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya.
 - Terjadinya persaingan yang tajam untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas diantara perusahaan.
 - Para karyawan semakin menuntut keamanan ekonominya pada masa depan.

BAGIAN

3

METODE PENDEKATAN MSDM

(PENDEKATAN MULTIDEMENSIONAL)

1. Pentingnya MSDM dapat dinilai dan dilihat dari beberapa pendekatan:

A. Pendekatan politik

Menggunakan pendekatan politik dalam memahami gejala semakin besarnya perhatian pada manajemen sumber daya manusia antara lain berarti mengkaitkannya dengan *raison d'etre* suatu Negara bangsa. Berarti mendekati politik melihat manajemen sumber daya manusia secara makro yang dapat dipastikan mempunyai dampak terhadap manajemen SDM secara makro.

Pendekatan politik terhadap pemahaman pentingnya manajemen SDM berangkat pula dari keyakinan yang semakin dalam dikalangan politisi bahwa aset terpenting yang dimiliki oleh suatu Negara bangsa adalah SDM nya. Pengamatan yang amat kasual saja tentang pengalaman banyak Negara sudah membuktikan kebenaran pendapat berbagai pendapat dinegara dunia yang meskipun memiliki sumber daya dan kekayaan alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar yang bahkan kadang-kadang membuat Negara lain kagum terhadapnya.

B. Pendekatan Ekonomi

Mungkin dapat dikatakan bahwa pendekatan ekonomi merupakan pendekatan yang paling erat hubungannya dengan pemahaman

BAGIAN

4

ANALISIS PEKERJAAN

A. Pengertian Analisis Pekerjaan

Menurut Malayu (2005:28) *Job Analisis* (analisis pekerjaan) adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana pekerjaannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

Menurut Umar (2005:6) bahwa analisis pekerjaan adalah merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan orang lain untuk tujuan manajemen.

Menurut Gomes (2003:91) analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja, yang dilaksanakan dengan mengamati atau mengadakan interview pada pekerjaan, dengan bukti-bukti yang benar dari supervisor. Benandin & Russell dalam Gomes (2003:91) mengatakan analisis pekerjaan ini akan menghasilkan daftar uraian pekerjaan pernyataan tertulis mengenai kewajiban-kewajiban pekerja dan bisa juga mencakup standar kualifikasi, yang merinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan bagi seorang pekerja untuk melaksanakan kewajiban dari kedudukannya secara memuaskan.

Secara umum analisis jabatan merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi dan menentukan secara rinci tugas-tugas (*duties*) dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Stephen Robbin (1993) mendefinisikan analisis jabatan sebagai suatu bentuk pengembangan

BAGIAN

5

SELEKSI

A. PENGANTAR

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2008:29), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2010:300) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Sedangkan menurut Terry (dalam Samsudin 2010 : 304). mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam perusahaan.

BAGIAN

6

**ORIENTASI TRAINING DAN
PENGEMBANGAN**

Latar Belakang

Ketika memulai pekerjaan baru banyak para karyawan yang merasa gugup ketika pertama kali bekerja. Kegugupan hari pertama ini dasarnya bersifat alamiah. namun hal itu dapat mengurangi kepuasan karyawan baru dan kemampuan untuk belajar kerja jika manajer SDM tidak mengantisipasinya lebih dini. Para psikolog mengatakan bahwa kesan awal pertama adalah begitu kuatnya dan wajar wajar saja karena karyawan baru masih memiliki sesuatu yang sedikit, seperti pengetahuan, dan pengalaman kerja serta untuk melakukan penilaian diri.

Hal ini sangat tergantung pada keinginan kuat karyawan untuk mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan. untuk membantu karyawan menjadi anggota yang puas dan produktif, manajer dan departemen SDM harus membuat kesan awal tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan para karyawan baru, jadi jangan menimbulkan kesan bahwa yang paling membutuhkan di perusahaan adalah karyawan dan perusahaan.

Sekali proses seleksi telah diputuskan, para manajer dan departemen SDM hendaknya membantu karyawan baru tersebut untuk merasa cocok dengan lingkungannya. Mengapa? karena sejak hari pertama, pendatang baru sudah masuk ke proses Investasi SDM. Mereka perlu disiapkan sejak awal agar nantinya mampu melakukan sesuatu tugas yang dibebankan perusahaan kepada mereka dengan baik. untuk membantu pendatang baru agar mereka merasa cocok, program orientasi dan sosialisasi akan membuat mereka

BAGIAN

7

PERENCANAAN KARIR

PENGANTAR

Manajemen karir adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir, serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu manajemen karir mencakup area kegiatan yang sangat luas.

Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Yang perlu digarisbawahi, perencanaan karir pegawai harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Dari

BAGIAN

8

PENILAIAN PRESTASI KERJA

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen SDM sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaannya bagi pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional diterapkan secara obyektif terlihat pada minimal dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Hanya dengan demikianlah dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat terpenuhi.

BAGIAN

9

EVALUASI KINERJA KARYAWAN

A. Pengertian Evaluasi Kinerja Karyawan

GT. Milkovich dan Bourdreau mengungkapkan bahwa evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan.

Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:105) yang menyatakan evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

B. Tujuan Evaluasi Pekerjaan

Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja antara lain, adalah sebagai berikut:

1. Perbaiki kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan Departemen personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

BAGIAN

10

DISIPLIN KERJA

A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan (1997:213) bahwa: "kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya".

Untuk lebih memahami konsep disiplin kerja, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Berbagai macam pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, Keith Davis (Anwar Prabu, 2001:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hani Handoko (1992:208) mengemukakan bahwa "disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Sedangkan menurut J. Raviato Putra (1988:244) mengemukakan bahwa: Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2000: 146) tentang disiplin kerja yaitu: "Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan

BAGIAN

11

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Latar Belakang

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta total.

Produktivitas mempunyai pengertiannya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang Industri maupun jasa selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap perusahaan tentu selalu memiliki tujuan yang ingin dicapainya,. Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai setiap perusahaan sebenarnya sama yaitu mereka ingin mencapai laba yang optimal dalam

BAGIAN

12

KEPUASAN KERJA

Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Steve M. Jex (2002:131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *“tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaannya.”* Bagi Jex, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan: Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaannya atau situasi pekerjaan (Locke, 1976: Spector, 1977). Pengaruh positif pada definisi ini dapat ditambahkan komponen kognitif dan perilaku, hal ini sesuai dengan cara psikologis social mendefinisikan sikap (Zanna & Rempel, 1988). Kepuasan kerja nyatanya adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Aspek kognitif dari kepuasan kerja merupakan keyakinan karyawan tentang pekerjaannya, yaitu keyakinan bahwa pekerjaannya menarik, tidak menarik, banyak tuntutan dsb. Aspek kognitif ini tidak bebas dari aspek afektif yaitu sangat terkait dengan perasaan dari pengaruh positif.

Komponen perilaku merupakan perilaku karyawan atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja

BAGIAN

13

KOMPENSASI

- **PENGERTIAN KOMPENSASI**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat financial maupun non financial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

- **TUJUAN DAN MANFAAT KOMPENSASI**

- **TUJUAN KOMPENSASI**

Sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian kompensasi bertujuan untuk:

- 1. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan**

Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (qualified) dapat dilakukan dengan pemberian system kompensasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan factor penarik masuknya karyawan qualified.

BAGIAN

14

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

A. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Suma'mur (1981: 2), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Simanjuntak (1994), keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Ridley, John (1983), mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Jackson, menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga

BAGIAN

15

PEMBERHENTIAN DAN PENSIUN

A. Pengertian Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. istilah pemberhentian sinonim dengan separation, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan. fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer perusahaan, karena telah diatur oleh Undang-undang dan memberika resiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. pemberhentian harus sesuai dengan Undang-undang No.12 Tahun 1964 KUHP dan seizin P4D atau P4P atau dengan keputusan pengadilan. pemberhentian juga harus memperhatikan Pasal 1603 ayat 1 KUHP yaitu mengenai “ tenggang waktu saat dan izin pemberhentian”. perusahaan yang melakukan pemberhentian akan mengalami kerugian karena karyawan yang dilepas membawa biaya penarikan, seleksi, pengembangan, dan proses produksi berhenti.

Karyawan yang dilepas akan kehilangan pekerjaan dan tidak dapat memenuhi kebutuhan biologis, sosiologis, ekonomis, dan kejiwaanya. manajer dalam melaksanakan pemberhentian harus memperhitungkan untung dan ruginya, apalagi kalau diingat bahwa saat karyawan diterima adalah dengan cara baik-baik, sudah selayaknya perusahaan melepas mereka dengan cara yang baik pula.

Pemberhentian harus didasarkan atas Undang-undang No.12 Tahun 1964 KUHP, berperikemanusiaan dan menghargai pengabdian yang diberikannya kepada perusahaan, misalnya memberikan uang

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Moh., Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta : PT. Gramedia, 1994.
- Armstrong, Michael. 2006. A Handbook of Human Resource Management Practice. USA: Kogan Page Limited
- Barzelay, Michael.1992. Breaking Through Bureaucracy: A New Vision for Managing in Government. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Bennis, Warren G. 1994. On Becoming a Leader. With a New Introduction Reading: M A. Addison-Wesley Publishing Co.
- Bernardin, H. John, Joyce E.A. Russel, Human Resource Manajement : an Experiential Approach, Sngapore : McGraw – Hill Inc., 1993.
- Boydell, T.H., Petunjuk Mengenai Analisis,Jabatan, Jakarta : Bharata Karya Aksara, 1980.
- Cascio, Wayne F., Managing Human Resources Productivity, Modern, Quality off Work Life, Profit, Singapore : McGrow Hill Book co., 1989.
- Chandler, Ralp. C. and Jack.C. Plano. 1988. The Public Administration Dictionary. 2nd ed. Santa Barbara. CA: ABC-CLIO Inc.
- Condrey, Stephen E, Editor, Handbook of Human Resource Management in Government, (Second Edition), San Francisco : Jossey – Bass, 2005.
- Dale, Ernest and L.C Michelin, Metode-metode Manajemen Modern, Penerbit andalas Putr, 1986.
- Denhard, Jenet V. and Denhardt, Robert B., The New Public Service : Serving, Not Stecring, (Expanded Edition), New York : M.E. Sharpe, Inc, 2007.
- Dessler, Gary, Manajemen Personalia : Tehnik dan Konsep Modern, Jakarta : Erlangga, 1992.

- Flippo, Edwin B., *Principles of Personnel Management*, Fourth Edition, Tokyo : McGraw – Hill Kugokusha, 1976.
- Gaspersz, Vincent. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta. Gramedia.
- 1997. *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-konsep Kualitas Dalam Bisnis Total*. Terjemahan Sudarsono. Jkt: PT Gramedia.
- Gerhart, Barry. 2009. *Compensation*. Dalam Storey, John et.al. 2009. (Editor). *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*. USA: Routledge.
- Handoko, T. Tani, *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPEE, 1995.
- Higgins, James M., and Julian W. Vince, *Strategic Management and Organizational Polisy : Text and Cases*, Third Edition, Japan : The Dryden Press CBS Publishing. 1986.
- Kaplan, Robert S. and David P. Norton. 1992. “The Balanced Scorecard Measures that Drive Performance”. *Harvard Bussines Review*. January – February 1992.
- , 1996. *Balanced Scorecard*. Jakarta: terjemahan, Erlangga.
- , 1997. *Translating Strategy Into Action The Balanced Scorecard*. Boston, MA: HBS Press.
- Kiggundu, Moses N., *Managing Organizations in Developing Countries : an Operational and Strategic Approach*, USA : Kumarian Press Inc., 1989.
- Konntz, Harold and Cyril O’Donnel, *Principles of Management, an analysis of Management Functions*, Tokyo : McGraw – Hill Company Inc., 1972.
- Lepawsky, Albert, 1960. “Administration”, New York

- Mahmudi 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mardiasmo. 2002. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Martoyo, Susilo, Kolonel Kal., SE., Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPEE, 1974.
- Miles, Raymon E., Theories of Management : Implications for Organizational Behavioral and Development, USA : McGraw – Hill, Inc., 1975.
- Milcovich, George T and John, W Boudreau, Human Resource Management, ed.VII, USA, Irwin, 1994.
- Moekijat, Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia, Bandung : PT. Sumur Bandung, 1984.
- Notoadmojdo, Soekitdjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992.
- Pearce, Jone L., Rewarding Succesful Performance, dalam James L Perry, Editor, Handbook of Public Administration San Francisco – Oxford : Josey – Bass Publisihing, 1990.
- Peter, Laurence J., and Raymond Hull, the Peter Principle, Dalam Jay M. Shafritz and Albert C Hyde, Classics of Public Administration, California USA : The Dorsey Press, 1987.
- Pounian, Charles A., Jeffrey . Fuller, Compenzation Public Employees, Dalam James L. Perry, Editor, Editor, Handbook of Public Administration, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers, 1990.
- Pynes, Joan E., Human Resources Manajemen For Public and Nonprofit Organization, Strategic Approach, New York : Jossey – Bass, 2009.
- Rich Wilbur C., Appraising Emplohyee Performance, Dalam James L Perry, Editor, Handbook of Public Administration, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers, 1990.

- Rizzo, Ann – Marie, *Special Subgroups of Public Employees : Female, Minorities, the Handicapped, and older*, Handbook In Public Administration, Third Editon, New York : St. Martin,s Prees, 1986.
- Resomblom, David H., *A Theory of Public Personnel Reforms*, Dalam Fredrick S. Lane, *Current Issues in Public Administration*, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers, 1986.
- Saltzstein, Grace Hall, *Enhancing Equal Employment Opportunity*, Dalam James L Perry, Editor, *Handbook of Public Administration*, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers, 1990.
- Siagian, Sondang P., *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 1994.
- Simamora, Henry, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1995.
- Stanton, Edwin S., *Successful Personnel Recruiting and Selecting*, New York : Amacom, 1977.
- Suradinata, Ermaya.1994. *Teori dan Praktek Kebijakanaksanaan Negara*. Bandung: Ramadhan.
- , 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan*. Bandung: Ramadhan.
- Thampson, Frank J., *Managing Within Civil Servise Systems*, Dalam James L. Perry, Editor *Handbook of Public Administration*, San Francisco – Oxford : Jossey – Bass Publishers, 1990.
- Townley, Barbara, *Reframing Human Resource Management Power, ethics and Subject at work*, London : Sage Publicationc, 1994.
- Walker, James W., *Human Resource Strategic*, Singapore : McGraw Hill Inc., 1992.
- Werther, William B and J.R. Keith Davis, *Human Resource and Personel Managemen*, ed. V, USA, McGraw – Hill. 1996.

Westermen, John, and Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 1994.

Wirman Syafri & P Israwan. 2010. *Implementasi Kebijakan Publik dan Etika Profesi Pamong Praja*, cetakan ke 2, Alqaprint Jatinangor.

Wirman Syafri, 2011. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Erlangga, Jakarta.

TENTANG PENULIS



Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M. lahir di Jepara, 3 Januari 1968, anak dari pasangan Bapak H. Zabidi (Alm) dan ibu H. Faizah (Alm). Suami dari Ani Herawati, S.Pd dan Ayah dari Rizky Muhammad Ilham, S.Ak.

Pendidikan Sarjana S1 Teknik Industri di Institut Sain dan Teknologi Al Kamal Jakarta 2006, Magister Manajemen di Universitas Pamulang 2014, Program Doktor Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia 2019. Penulis sebagai dosen di Universitas Pamulang. Penulis sudah menerbitkan beberapa artikel yang terbit di jurnal Nasional dan Internasional. Penulis dapat dihubungi di alizaenalabidin@unpam.ac.id