

# Tinjauan Mata Kuliah

**B**uku ini merupakan buku pegangan mata kuliah Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Program Doktor Ilmu Manajemen (PDIM) Universitas Terbuka. Buku ini terdiri atas sembilan Modul. Masing-masing Modul berisi sejumlah kegiatan belajar mencerminkan isu-isu khusus. Masing-masing Modul memuat topik-topik berbeda yang di dalamnya ada sejumlah Kegiatan Belajar dan Sub-Kegiatan Belajar. Pada bagian akhir kegiatan belajar disajikan aktivitas baik untuk dikerjakan secara individu atau dikerjakan secara berkelompok.

## DESKRIPSI CAKUPAN MATERI

Bahan ajar ini secara umum mencakup tiga hal utama, yaitu sebagai berikut.

1. Perkembangan sejarah sumber daya manusia dari waktu ke waktu dan tren atau isu penelitian terkini dan mendatang.
2. Bahan kajian yang menguraikan materi berkaitan dengan teori-teori SDM.
3. Keterampilan kritis, analitis, dan kemampuan untuk melakukan penelitian dengan topik berbasis manajemen sumber daya manusia, serta membantu mahasiswa yang mengejar karir di berbagai tingkatan manajemen dengan kemampuan analisis secara empiris.

## TUJUAN INTRUKSIONAL UMUM

Secara umum, mata kuliah ini dimaksudkan agar mahasiswa dapat menguasai materi tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia secara strategik dimana MSDM strtaegik mengacu pada bagaimana organisasi mendayagunakan SDM dalam rangka memenangkan atau mempertahankan keunggulan bersaing terhadap kompetitornya.

Setelah menempuh mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, mahasiswa diharapkan secara khusus:

1. mampu memahami konteks manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini bagaimana tinjauan strategis sumber daya manusia, pentingnya studi manajemen sumber daya manusia serta tantangan yang dihadapi dalam manajemen SDM,
2. mampu menjelaskan teori strategi manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini adalah bagaimana esensi sumber daya manusia strategis, merumuskan strategi sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja bisnis melalui manajemen sumber daya manusia strategis,
3. mampu menjelaskan teori analisis jabatan atau analisis pekerjaan dan manajemen talenta serta teori-teori tentang manajemen talenta atau manajemen bakat,
4. mampu menjelaskan teori perencanaan sumber daya manusia, analisis beban kerja dan analisis kebutuhan tenaga kerja,

5. mampu menjelaskan teori-teori rekrutmen tenaga kerja, proses hubungan kerja serta proses rekrutmen itu sendiri,
6. mampu menjelaskan teori tentang seleksi tenaga kerja, pentingnya seleksi dalam proses rekrutmen dan menjelaskan tahapan seleksi SDM,
7. mampu menjelaskan teori tentang pelatihan dan pengembangan SDM,
8. mampu menjelaskan tentang teori manajemen kompensasi, manajemen kinerja dan penilaian kinerja,
9. mampu menjelaskan teori tentang retensi, keterikatan SDM (*employee engagement*) dan karir SDM.

## **MATERI PRASYARAT**

Materi prasyarat untuk menempuh mata kuliah ini adalah mahasiswa sudah memahami konsep dasar-dasar manajemen dan manajemen sumber daya manusia (dasar dan lanjutan). Hal ini penting karena bagaimanapun topik-topik yang dibahas dalam manajemen sumber daya manusia yang banyak didasarkan pada ilmu manajemen dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, mahasiswa sudah harus menguasai sejumlah alat analisis yang digunakan dalam penelitian-penelitian berbasis sumber daya manusia.

## **URUTAN KEGIATAN BELAJAR**

Urutan belajar modul mata kuliah Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia dijabarkan sebagai berikut.

1. Teori tentang konteks manajemen sumber daya manusia, tinjauan strategis sumber daya manusia, pentingnya studi sumber daya manusia serta tantangan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Teori strategi manajemen SDM yang mencakup manajemen sumber daya manusia strategis dan strategi sumber daya manusia.
3. Teori analisis jabatan/analisis pekerjaan dan manajemen talenta.
4. Teori perencanaan sumber daya manusia, analisis beban kerja dan analisis kebutuhan tenaga kerja.
5. Teori tentang hubungan kerja dan proses rekrutmen.
6. Teori tentang seleksi tenaga kerja.
7. Teori pelatihan dan pengembangan SDM.
8. Teori manajemen kompensasi, manajemen kinerja dan penilaian kinerja.
9. Teori retensi, keterikatan dan karir SDM.

## PETUNJUK MEMPELAJARI MODUL

Modul ini dikembangkan dengan memperhatikan sejumlah aspek yang melekat pada bidang manajemen dan manajemen sumber daya manusia. Artinya, mahasiswa harus memiliki pengetahuan dasar tentang apa dan bagaimana ilmu manajemen. Pemahaman ini biasanya sudah diperoleh saat mahasiswa menyelesaikan mata kuliah Pengantar Ilmu Manajemen yang ditempuh pada saat di jenjang sarjana. Selain itu, mahasiswa sudah seharusnya menempuh atau setidaknya sudah pernah mempelajari mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Jika latar belakang mahasiswa adalah sarjana ilmu ekonomi (SE), maka dapat diasumsikan bahwa mereka sudah memiliki dasar pengetahuan yang relatif cukup. Bagi mahasiswa yang berlatar belakang non-ekonomi, sebaiknya meluangkan waktu untuk membaca materi tentang Ilmu Manajemen dan Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.

Mata kuliah ini didesain untuk disajikan sesederhana mungkin dan semudah mungkin dipelajari dan dipraktikkan tanpa mengurangi kedalaman cakupannya. Penyajian secara sederhana tetapi mendalam dilakukan mengingat latar belakang mahasiswa program studi Doktor Ilmu Manajemen adalah tidak sama dan bervariasi. Untuk itu, mahasiswa harus mempersiapkan diri dengan membaca terlebih dahulu buku-buku tentang Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia agar mendapatkan gambaran yang relatif lebih matang. Selain itu, mahasiswa harus memiliki pengetahuan kuantitatif atau cukup kuat dalam melakukan perhitungan.

Modul ini dibuat sedapat mungkin disajikan serta dilengkapi dengan contoh-contoh nyata yang akan ditemui dalam praktik. Untuk itu, mahasiswa akan menjumpai sejumlah aspek yang berkaitan dengan studi empiris atas topik khusus yang terkait dengan judul modul.

Untuk lebih memperluas pemahaman, sebaiknya mahasiswa juga membaca buku-buku teks utama manajemen sumber daya manusia. Adapun buku-buku yang dimaksud antara lain adalah:

1. Allen, WC. (2006). *Overview and evaluation of the EDDIE training system, advances in developing human resources*, hlm 430-441.
2. Armstrong, M. & Long, P. (1994). *The reality of strategic HRM*. London (UK): Institute of Personnel Development.
3. Armstrong, M. & Baron, A. (2002). *Strategic HRM: The key to improved business performance (developing practice)*. Eastbourne (UK): Gardners Books.
4. Armstrong, M. (2003). *Strategic human resource management: A guide to action*. Terjemahan. Jakarta (ID): Buana Ilmu Populer.
5. Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management*. London and Philadelphia (UK): Kogan Page.
6. Armstrong, M. (2008). *Strategic human resource management*. London and Philadelphia (UK): Kogan Page.
7. Armstrong, M. & Taylor, S. (2013). *Handbook of human resource management practice*. 13th Edition. Canada (USA): Kogan Page Limited.

8. Aprinto, B. & Jacob, FA. (2013). *Pedoman lengkap profesional SDM Indonesia*. Jakarta (ID): PPM Manajemen.
9. Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta (ID): Erlangga.
10. Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), pp.125-138.
11. Boxall, P. & Purcell, J. (2003). *Strategy and human resource management*. New York (US): Cornell University, School of Industrial and Labor Relations.
12. Delery, JE. & Doty, DH. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: test of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39, 802-835. <http://dx.doi.org/10.2307/256713>.
13. Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta (ID): Salemba Empat.
14. Doody, M.F. (2003). A mentor is a key to career success. (Career Development). *Healthcare Financial Management*, 57(2), pp.92-94.
15. Dyer, L. & Holder, GW. (1998). *Strategic human resource management and planning*, in (ed) Dyer L, *human resource management: evolving roles and responsibilities*. Washington DC (US): Bureau of National Affairs.
16. Eisenberger, R., Hunting ton, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, hlm. 502.
17. Greene, B. & Knudsen, L. (2001). Competitive employers make career development programs a priority. *Journal of San Antonio Business*, 15(26): 27.
18. Handoko, T.H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE, hal. 69.
19. Ibarra, H., Carter, N.M. & Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review*, 88(9), pp.80-85.
20. Imai, M. (1986). *Kaizen: The key to Japan competitive success*. New York (US): McGraw-Hill Education.
21. Indartono, S. (2014). Modul manajemen SDM strategik. Diunduh dari [www.arwana007.files.wordpress.com](http://www.arwana007.files.wordpress.com) pada 3 Februari 2017.
22. Joinson, C. (2001). Employee, sculpt thyself... with a little help. Classes alone won't help employees develop. *HR MAGAZINE*, 46(5), pp.60-65.
23. Juliani, RD. (2012). Manajemen karir. *Dinamika Sains*, 10(23).
24. Kiger, P.J. (2001). At First USA Bank, Promotions and Job Satisfaction Are Up. *Workforce*, 80(3), pp.54-56.
25. Koesomowidjoyo, SRM. (2014). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta (ID) : Penebar Swadaya.
26. Lawler III, E.E. (1990). *Strategic pay: Aligning organizational strategies and pay systems*. Jossey-Bass.
27. Levinson, E.M., Zeman, H.L. & Ohler, D.L. (2002). A critical evaluation of the web - based version of the career key. *The Career Development Quarterly*, 51(1), pp.26-35.

28. Luecke, R. (2004). *Coaching and mentoring: how to develop top talent and achieve stronger performance*. Harvard Business Press.
29. Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Bogor (ID): Ghalia Indonesia.
30. Manullang, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
31. Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jogjakarta: PT BPFE–Jogjakarta.
32. Noe, RA., Hollenbeck, JR., Gerhart, B. & Wright, PM. (2007). *Fundamentals of human resource management*.
33. Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2017). *Human resource management: gaining a competitive advantage*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
34. Michaels, E., Jones, HH., Axelrod, B. (2001). *The war for talent : mc kinsey company*. Massachusetts (US): Harvard Business School Press.
35. Pella, DA. & Inayati, A. (2011). *Talent management: mengembangkan SDM untuk mencapai pertumbuhan dan kinerja prima*. Jakarta (ID): PT Gramedia Pustaka Utama.
36. Peter, LJ. & Hull, R. (1969). *The peter principle: why things always go wrong*. New York (US): William Morrow & Company, Inc.
37. Pranoto, LH. & Retnowati. (2015). *Analisis beban kerja sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta (ID): PPM Manajemen.
38. Richard, OC. & Johnson, NB. (2001). Strategic human resource management effectiveness and firm performance. *International Journal of Human Resource Management*. 12(2):299-310. doi: 10.1080/09585190010015105.
39. Schuler, RS. (1992). *Human resource management in Australia*. Sydney (AUS): Harper Educational.
40. Siagian & Sondang, P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
41. Sopiah & Sangadji. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta (ID): CV Andi Offset.
42. Sutrisno. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta (ID): Prenada Media.
43. Tucker, M. (2012). Make managers responsible. *HR Magazine*, hlm. 75- 78.
44. Tebbetts, C. & Allen, R. (2013). Miliken’s Keys to Employee Engagement, Increased Workplace Safety and Productivity. *EHS Today*, hlm. 39-40.
45. Weber, L. & Kwoh, L. (2013). Beware the phantom job listing. *The Wall Street Journal*, hlm. B1.
46. Werther, J. & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management*. 5th Edition. New York (US): McGraw-Hill.

Modul ini akan lebih mudah dipahami apabila mahasiswa mau dan mampu melakukan hal-hal berikut.

1. Menelusuri dunia maya (internet) untuk mendapatkan materi penunjang, khususnya yang berkaitan dengan basis-data tentang praktik manajemen sumber daya manusia.
2. Memiliki pengetahuan tentang pencarian artikel dari jurnal terkemuka untuk mendukung keluasan pengetahuan atas topik-topik khusus.
3. Meluangkan waktu untuk menelusuri laman internet penyedia video tutorial yang memuat materi terkait dengan manajemen SDM internasional. Video tutorial tersedia melimpah di sejumlah laman website. Tetapi, video tutorial yang mudah diakses adalah yang tersedia di *www.youtube.com*.
4. Selalu berusaha untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dan melaksanakan aktivitas yang terdapat di dalam modul ini dengan mengedepankan aspek ilmiah yang didukung oleh bukti empiris atau data. Selain itu, akan menjadi lebih baik manakala mahasiswa mampu menemukan sumber referensi dari artikel jurnal ilmiah pada saat mendukung jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang ada.

**PETA KOMPETENSI**  
**EKMA6211/Studi Literatur MSDM/3 sks**

Mahasiswa mampu menganalisis teori-teori sumber daya manusia dan tema-tema penelitian terbaru manajemen sumber daya manusia yang mencakup tetapi tidak terbatas pada isu-isu tentang : konteks manajemen SDM, strategi manajemen SDM, analisis jabatan dan manajemen talenta, perencanaan tenaga kerja, hubungan kerja dan rekrutmen, seleksi tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan SDM, manajemen kompensasi, manajemen kinerja dan penilaian kinerja serta retensi, keterikatan dan karir SDM Mata kuliah ini menggunakan sumber pembelajaran dari berbagai studi literatur manajemen SDM dan dari artikel dalam jurnal ilmiah internasional berputasi sebagai bahan kajian, mata kuliah ini menuntun mahasiswa untuk menemukan ruang-ruang kebaruan secara akademik untuk diteliti lebih lanjut

