



DAFTAR ISI

Kata Pengantar__xxv
Ucapan Terima Kasih__xxix

BAGIAN SATU

PENGANTAR

1

Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia__2

APAKAH YANG DIMAKSUD MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN MENGAPA SANGAT PENTING?__3

- Apa yang Dimaksud Manajemen Sumber Daya Manusia?__3
- Mengapa Manajemen Sumber Daya Manusia Penting bagi Semua Manajer?__4
- Aspek Lini dan Staf dari Manajemen Sumber Daya Manusia__7
- Tugas Sumber Daya Manusia dari Manajer Lini__7
- Tugas Manajer Sumber Daya Manusia__8
- Mengorganisasi Tanggung Jawab Departemen Sumber Daya Manusia__8
- Manajemen SDM Lini dan Staf Kooperatif: Sebuah Contoh__10

TREN YANG MEMBENTUK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA__11

- Kemajuan Teknologi__11
- Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Portal SDM__11
- Tren Globalisasi dan Kompetisi__12
- Utang ("Leverage") dan Deregulasi__13
- Tren dalam Sifat Pekerjaan__13

■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: MENINGKATKAN LAYANAN PELANGGAN SEBUAH BANK__14

- Tren Demografis dan Angkatan Kerja__15
- Tantangan dan Tren Ekonomi__17

MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA YANG BARU__18

- Mereka Lebih Berfokus pada Isu-Isu Gambaran Besar yang Strategis__18
- Mereka Berfokus untuk Meningkatkan Kinerja__18
- Mereka Mengukur Kinerja dan Hasil SDM__19
- Mereka Menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Bukti__20
- Mereka Menambah Nilai__20
- Mereka Menggunakan Cara-Cara Baru untuk Memberikan Layanan SDM__20
- Mereka Menggunakan Pendekatan Manajemen Bakat untuk Mengelola Sumber Daya Manusia__20
- Mereka Mengelola Keterlibatan Karyawan__21
- Mereka Mengelola Etika__21
- Mereka Memahami Filosofi Sumber Daya Manusia Mereka__21
- Mereka Mempunyai Kompetensi Baru__22

KOMPETENSI MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA__22

- Sertifikasi SDM__23
- Basis Pengetahuan HRCI__24

RENCANA BUKU INI__24

- Tema dan Fitur Dasar__24

TINJAUAN DAFTAR ISI BAB__25

- Bagian 1: Pengantar__25
- Bagian 2: Perekrutan, Penempatan, dan Manajemen Bakat__25
- Bagian 3: Pelatihan dan Pengembangan__25
- Bagian 4: Kompensasi__25
- Bagian 5: Topik Pengayaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia__26
- Topik-Topik Saling Berhubungan__26

RANGKUMAN BAGIAN BAB__26

PERTANYAAN DISKUSI	27
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	28
LATIHAN EKSPERIENSIAL	29
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PATAGONIA)	29
KASUS TERAPAN: PERMASALAHAN JACK NELSON	30
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	30
ISTILAH KUNCI	32
CATATAN AKHIR	32

2

Kesempatan Setara dan Hukumnya 36

HUKUM KESEMPATAN SETARA YANG BERLAKU DARI 1964 HINGGA 1991 37

TITLE VII DARI CIVIL RIGHTS ACT TAHUN 1964 38

Perintah Eksekutif 38

Equal Pay Act Tahun 1963 39

Age Discrimination in Employment Act Tahun 1967 39

Vocational Rehabilitation Act Tahun 1973 39

Pregnancy Discrimination Act Tahun 1978 39

Pedoman Agensi Federal 40

Keputusan Awal Pengadilan Mengenai Kesempatan Pekerjaan Setara 40

HUKUM YANG BERLAKU DARI 1991 HINGGA SAAT INI 41

Civil Rights Act Tahun 1991 41

Americans with Disabilities Act 42

Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act 44

Genetic Information Nondiscrimination Act Tahun 2008 (GINA) 44

Hukum Kesempatan Pekerjaan Setara Negara Bagian dan Lokal 45

■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA 45

Dalam Rangkuman: Diskriminasi Agama dan Jenis Lainnya 45

Pelecehan Seksual 46

Media Sosial dan SDM 50

PEMBELAAN TERHADAP DUGAAN DISKRIMINASI 50

Peran Sentral Dampak Merugikan 51

Kualifikasi Pekerjaan Bonafid 54

Keharusan Bisnis 55

■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: CONTOH-CONTOH APA YANG DAPAT DAN TIDAK DAPAT ANDA LAKUKAN 56

PROSES PENEGAKAN EEOC 58

Mediasi Sukarela 61

Arbitrase Wajib terhadap Klaim Diskriminasi 61

MANAJEMEN KERAGAMAN 62

Ancaman Potensial terhadap Keragaman 62

Beberapa Manfaat Keragaman 63

Pentingnya Keragaman 63

Mengelola Keragaman 63

Menerapkan Program Tindakan Afirmati 64

Diskriminasi Terbalik 66

■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHA 67

RANGKUMAN BAGIAN BAB 68

PERTANYAAN DISKUSI 69

AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK 69

LATIHAN EKSPERIENSIAL 70

KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: PEKERJAAN SETARA (UPS) 71

KASUS TERAPAN: TUDUHAN PELECEHAN SEKSUAL DI PRO SPORTS 71

KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	72
ISTILAH KUNCI	73
CATATAN AKHIR	74

3

Strategi dan Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia 82

PROSES MANAJEMEN STRATEGIS	83
Proses Perencanaan Manajemen	84
Perencanaan Strategis	85
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Menggunakan Peranti Lunak Perencanaan Bisnis Terkomputerisasi	89
JENIS-JENIS STRATEGI	89
Strategi Korporat	89
Strategi Kompetitif	89
Strategi Fungsional	90
Peran Manajer dalam Perencanaan Strategis	91
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS	91
Apakah yang Dimaksud Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis?	91
■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA	92
Strategi Sumber Daya Manusia dalam Tindakan	93
Pentingnya Keragaman: Longo Membangun Strateginya di Atas Keberagaman	94
Menerjemahkan Strategi ke Dalam Kebijakan dan Praktik Sumber Daya Manusia: Sebuah Contoh	94
Alat-Alat Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis	95
METRIK SDM DAN BENCHMARKING	98
Jenis-jenis Metrik	98
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Melacak Metrik Pelamar untuk Manajemen Bakat yang Lebih Baik	98
Benchmarking dan Analisis Kebutuhan	99
Strategi dan Metrik Berbasis Strategi	99
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Analitik Angkatan Kerja/Bakat	101
Apa yang Dimaksud Audit SDM?	102
SDM Berbasis Bukti dan Cara Bekerja secara Ilmiah	103
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN	104
SISTEM KERJA BERKINERJA TINGGI	104
Kebijakan dan Praktik Sumber Daya Manusia Berkinerja Tinggi	105
RANGKUMAN BAGIAN BAB	106
PERTANYAAN DISKUSI	107
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	107
LATIHAN EKSPERIENSIAL	108
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: MANAJEMEN STRATEGIS (KERAMAHAN JOIE DE VIVRE)	109
KASUS TERAPAN: SIEMENS MEMBANGUN SISTEM SDM BERORIENTASI STRATEGI	109
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	110
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	110
ISTILAH KUNCI	113
CATATAN AKHIR	113

BAGIAN DUA

PEREKRUTAN, PENEMPATAN, DAN MANAJEMEN BAKAT

4

Proses Analisis Pekerjaan dan Manajemen Bakat 116

PROSES MANAJEMEN BAKAT	117
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Peranti Lunak Manajemen Bakat	119

DASAR-DASAR ANALISIS PEKERJAAN	119
Kegunaan Informasi Analisis Pekerjaan	120
Melakukan Analisis Pekerjaan	121
■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: MENDONGKRAK PRODUKTIVITAS MELALUI DESAIN ULANG KERJA	121
METODE UNTUK MENGUMPULKAN INFORMASI ANALISIS PEKERJAAN	124
Wawancara	124
Kuesioner	128
Observasi	128
Catatan Harian/Log Peserta	129
Teknik Analisis Pekerjaan Kuantitatif	129
Metode Analisis Pekerjaan Elektronik	130
MENULIS DEKSRIPSI PEKERJAAN	131
Pentingnya Keragaman	133
Identifikasi Pekerjaan	133
Rangkuman Pekerjaan	135
Tanggung Jawab dan Tugas	135
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: MENULIS DESKRIPSI PEKERJAAN YANG MEMATUHI ADA	136
Standar Kinerja dan Kondisi Kerja	136
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAWAN: MENGGUNAKAN O*NET	137
Media Sosial dan SDM	140
MENULIS SPESIFIKASI PEKERJAAN	140
Spesifikasi untuk Personel Terlatih versus Tidak Terlatih	140
Spesifikasi Berdasarkan pada Penilaian	141
Spesifikasi Pekerjaan Berdasarkan pada Analisis Statistis	141
Matriks Persyaratan Pekerjaan	142
MENGGUNAKAN MODEL DAN PROFIL DALAM MANAJEMEN BAKAT	143
■ MENINGKATKAN KINERJA: PRATIK SDM DI SELURUH DUNIA: CONTOH DAIMLER ALABAMA	144
Melihat Kompetensi secara Lebih Dekat	144
Bagaimana Menulis Pernyataan Kompetensi	145
RANGKUMAN BAGIAN BAB	147
PERTANYAAN DISKUSI	148
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	148
LATIHAN EKSPERIENSIAL	149
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: MANAJEMEN BAKAT (THE WEATHER CHANNEL)	150
KASUS TERAPAN: BANJIR	150
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	150
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	151
ISTILAH KUNCI	152
CATATAN AKHIR	152
5 Perencanaan Personel dan Perekrutan	156
PENGANTAR	157
PERENCANAAN DAN PERAMALAN ANGKATAN KERJA	158
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Perencanaan Angkatan Kerja	158
Strategi dan Perencanaan Angkatan Kerja	159
Peramalan Kebutuhan Personel (Permintaan Tenaga Kerja)	160
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM	161
MERAMALKAN PENAWARAN KANDIDAT DARI DALAM	162
Meramalkan Penawaran Kandidat dari Luar	163
Peran Pemantauan Angkatan Kerja Prediktif dalam Manajemen Bakat	164

■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: MERAMALKAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA__	164
Mengembangkan Rencana Tindakan untuk Menyesuaikan Proyeksi Penawaran Tenaga Kerja dengan Permintaan Tenaga Kerja__	164
Perencanaan Suksesi__	164
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Sistem Suksesi__	165
■ MENGAPA PEREKRUTAN EFEKTIF PENTING__	165
Piramida Hasil Perekrutan__	166
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: AKTIVITAS PRAPEKERJAAN__	166
Mengorganisasi Cara Anda Merekrut__	167
■ SUMBER KANDIDAT INTERNA__	167
Menemukan Kandidat Internal__	167
SUMBER KANDIDAT DARI LUAR__	168
Perekrutan Informal dan Pasar Pekerjaan Tersembunyi__	168
Merekrut via Internet__	168
Media Sosial dan SDM__	169
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Menggunakan Pelacakan Pelamar__	170
Periklanan__	172
Agensi Pekerjaan__	173
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: KARYAWAN KONTRAK__	176
Offshoring dan Outsourcing Pekerjaan__	176
PEREKRUT EKSEKUTIF__	177
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: MEREKRUT	101__178
Rujukan dan <i>Walk-in</i> __	179
Layanan Perekrutan Atas Permintaan__	179
Perekrutan Perguruan Tinggi__	180
Telecommuter__	181
Personel Militer__	181
SDM Berbasis Bukti: Mengukur Efektivitas Perekrutan dan Mengurangi Biaya Perekrutan__	181
■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: MEMANGKAS BIAYA PEREKRUTAN__	182
MEREKRUT ANGKATAN KERJA YANG LEBIH BERAGAM__	183
Merekrut Wanita__	183
Merekrut Orang Tua Tunggal__	184
Pekerja Berusia Lanjut__	184
Pentingnya Keragaman__	185
Merekrut Minoritas__	185
Pekerja dengan Disabilitas__	186
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: PEDOMAN APLIKASI__	186
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: FORMULIR LAMARAN DAN HUKUM EEO__	187
MENGEMBANGKAN DAN MENGGUNAKAN FORMULIR APLIKASI__	187
Tujuan dari Formulir Aplikasi__	187
Menggunakan Formulir Aplikasi untuk Meramalkan Kinerja__	188
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: ARBITRASE WAJIB__	188
RANGKUMAN BAGIAN BAB__	188
PERTANYAAN DISKUSI__	189
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK__	190
LATIHAN EKSPERIENSIAL__	190
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: PEREKRUTAN (HAUTELOOK)__	191
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: PERENCANAAN DAN PEREKRUTAN PERSONEL (GAWKER MEDIA)__	191
KASUS TERAPAN: MENEMUKAN ORANG-ORANG YANG MEMILIKI GAIRAH TERHADAP PEKERJAAN MEREKA__	191

KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	192
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	193
ISTILAH KUNCI	194
CATATAN AKHIR	195

6

Tes dan Seleksi Karyawan 200

MENGAPA SELEKSI KARYAWAN ITU PENTING	201
DASAR-DASAR PENGETESAN DAN PENYELEKSIAN KARYAWAN	202
Reliabilitas	202
Validitas	203
SDM Berbasis Bukti: Bagaimana Melakukan Validasi Tes	204
Bias	206
Analisis Utilitas	207
■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: MENGGUNAKAN UJIAN UNTUK MEMANGKAS BIAYA DAN MENDONGKRAK LABA	207
Generalisasi Validitas	208
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: TES DAN KESEMPATAN PEKERJAAN SETARA	208
Hak Individual Peserta Tes dan Keamanan Tes	209
Pentingnya Keragaman: Isu Gender dalam Tes	209
Bagaimana Pemberi Kerja Menggunakan Tes di Tempat Kerja?	210
JENIS-JENIS TES	210
Tes Kemampuan Kognitif	210
Tes Kemampuan Motorik dan Fisik	211
Mengukur Kepribadian dan Minat	211
Tes Pencapaian	212
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM:: Komputerisasi, Tes Daring, dan Analisis Data	213
SAMPEL DAN SIMULASI KERJA	214
Menggunakan Pengambilan Sampel Kerja untuk Seleksi Karyawan	214
Tes Penilaian Situasional	215
Pusat Penilaian Manajemen	215
■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: TES DI TIONGKOK	216
Tes Situasional dan Simulasi Berbasis Video	217
Pendekatan Pelatihan dan Evaluasi Kerja Miniatur	217
Tinjauan Pekerjaan Realistis	218
Memilih Metode Seleksi	218
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: TES DAN SELEKSI KARYAWAN	219
INVESTIGASI LATAR BELAKANG DAN METODE SELEKSI LAINNYA	219
Mengapa Kita Harus Melakukan Investigasi Latar Belakang dan Pengecekan Referensi?	220
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: MEMBERIKAN REFERENSI	221
Bagaimana Cara Mengecek Latar Belakang Kandidat	221
Media Sosial dan SDM	222
Menggunakan Jasa Informasi Prapekerjaan	223
Tes Poligraf dan Kejujuran	226
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: TES UNTUK KEJUJURAN	227
Grafologi	227
"Detektor Kebohongan Manusia"	228
Ujian Fisik	228
Penyaringan Penyalahgunaan Obat-obatan	229
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: MEMBERIKAN REFERENSI	229
Mematuhi Hukum Imigrasi	230

RANGKUMAN BAGIAN BAB	231
PERTANYAAN DISKUSI	232
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	232
LATIHAN EKSPERIENSIAL	232
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: TES DAN SELEKSI KARYAWAN (PATAGONIA)	233
KASUS TERAPAN: ORANG DALAM	234
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	234
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	236
ISTILAH KUNCI	237
CATATAN AKHIR	237

7

Mewawancarai Kandidat 244

JENIS-JENIS DASAR WAWANCARA	245
Wawancara Terstruktur versus Tidak Terstruktur	246
Isi Wawancara (Jenis Pertanyaan Apa yang Harus Diajukan)	247
Bagaimana Kita Harus Melakukan Wawancara Tersebut?	248
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Wawancara Berbasis Situs	249
■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: GREAT WESTERN BANK	250
Tiga Cara untuk Membuat Wawancara Lebih Berguna	252
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: MEWAWANCARAI KANDIDAT	252
KESALAHAN YANG DAPAT MENGURANGI KEGUNAAN WAWANCARA	253
Kesan Pertama (Penilaian Seketika)	253
Tidak Mengklarifikasi Apa yang Dibutuhkan Pekerjaan	253
Kesalahan Urutan Kandidat (Kontras) dan Tekanan untuk Merekrut	254
Perilaku Nonverbal dan Manajemen Impresi	254
Pengaruh Karakteristik Personal: Daya Tarik, Gender, Ras	255
■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: PRAKTIK SELEKSI DI LUAR NEGERI	256
Perilaku Pewawancara	257
Media Sosial dan SDM	257
BAGAIMANA MERANCANG DAN MELAKUKAN WAWANCARA YANG EFEKTIF	257
Merancang Wawancara Situasional Terstruktur	258
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN:	
BAGAIMANA MELAKUKAN WAWANCARA YANG EFEKTIF	259
Manajemen Bakat: Profil dan Wawancara Karyawan	261
MENGEMBANGKAN DAN MEMBERIKAN PENAWARAN PEKERJAAN	261

RANGKUMAN BAGIAN BAB	263
PERTANYAAN DISKUSI	264
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	264
LATIHAN EKSPERIENSIAL	265
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: MEWAWANCARAI KANDIDAT (ZIPCAR)	266
KASUS TERAPAN: WAWANCARA LEPAS KENDALI	267
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	267
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	268
ISTILAH KUNCI	269
CATATAN AKHIR	269
LAMPIRAN 1 PEDOMAN WAWANCARA TERSTRUKTUR	274
LAMPIRAN 2 PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PESERTA WAWANCARA	277

BAGIAN TIGA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

8

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan__280

MELAKUKAN ORIENTASI DAN MENYAMBUT KARYAWAN BARU__281

Tujuan dari Orientasi/Penyambutan Karyawan__282

Proses Orientasi__282

■ **KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: BUKU PEDOMAN KARYAWAN__283**

TINJAUAN MENGENAI PROSES PELATIHAN__284

■ **KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: PELATIHAN DAN HUKUM__284**

Menyejajarkan Strategi dan Pelatihan__285

Pelatihan dan Kinerja__285

■ **MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: PROGRAM PELATIHAN YANG MEMUTAR BALIKKAN MACY'S__285**

Proses Pelatihan Lima Langkah ADDIE__286

Melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan__286

Mendesain Program Pelatihan__288

Mengembangkan Program__293

MENGIMPLEMENTASIKAN PROGRAM PELATIHAN__293

Pelatihan On-the-Job__293

Pelatihan Magang__295

Pembelajaran Informal__295

Pelatihan Instruksi Pekerjaan__295

Kuliah__296

Pembelajaran Terprogram__296

Pemodelan Perilaku__297

Pelatihan Berbasis Audiovisual__297

Pelatihan Ruang Depan__298

Sistem Dukungan Kinerja Elektronik (*Electronic Performance Support Systems—EPSS*)__298

Konferensi Video__298

Pelatihan Berbasis Komputer (*Computer-Based Training—CBT*)__298

Pembelajaran dengan Simulasi__299

Teknik Pelatihan Seumur Hidup dan Literasi__300

Pelatihan Tim__300

Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM__301

Ruang Kelas Maya__302

Pembelajaran Bergerak__302

Media Sosial dan SDM__303

■ **MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRSAUSAHAWAN:**

MENCIPTAKAN PROGRAM PELATIHAN ANDA SENDIRI__303

MENERAPKAN PROGRAM PENGEMBANGAN MANAJEMEN__304

Strategi dan Pengembangan__304

Penilaian Kandidat dan Jaringan 9-Kotak__305

Pelatihan On-the-Job Manajerial__306

Pendekatan Coaching/Pemain Pengganti__306

Pelatihan dan Teknik Pengembangan Manajemen di Luar Pekerjaan__306

Pengembangan Kepemimpinan di GE__308

Manajemen Bakat dan Penugasan Pengembangan Diferensial__309

MENGELOLA PROGRAM PERUBAHAN ORGANISASI__309

Apa yang Harus Diubah__309

Proses Perubahan Lewin__311

Memimpin Perubahan Organisasi__311

Menggunakan Pengembangan Organisatoris__312

MENGEVALUASI UPAYA PELATIHAN__314

Mendesain Studi	314
Pengaruh Pelatihan yang Harus Diukur	315
■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: MENILAI DAMPAK PELATIHAN	315
RANGKUMAN BAGIAN BAB	315
PERTANYAAN DISKUSI	317
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	317
LATIHAN EKSPERIENSIAL	318
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: PELATIHAN (PEMBELAJARAN WILSON)	319
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: MELATIH DAN MENGEMBANGKAN KARYAWAN (WITNESS.ORG)	319
KASUS TERAPAN: MENCIPTAKAN RODA KEMBALI DI APEX DOOR COMPANY	319
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	320
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI KASUS HOTEL PARIS	321
ISTILAH KUNCI	323
CATATAN AKHIR	323
9 Manajemen dan Penilaian Kinerja	328
DASAR-DASAR MANAJEMEN DAN PENILAIAN KINERJA	329
Proses Penilaian Kinerja	330
Mengapa Kita Harus Menilai Kinerja?	330
Manajemen Kinerja	331
Menggunakan Teknologi Informasi untuk Mendukung Manajemen Kinerja	332
■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: MANAJEMEN KINERJA DI GENERAL DYNAMICS ARMAMENT SYSTEMS (GDAS)	333
MENDEFINISIKAN SASARAN KARYAWAN DAN STANDAR KINERJA	333
■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: MENETAPKAN SASARAN KINERJA DI BALL CORPORATION	333
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: CARA MENETAPKAN SASARAN YANG EFEKTIF	334
Siapakah yang Harus Melakukan Penilaian?	335
Media Sosial dan SDM	338
TEKNIK-TEKNIK UNTUK MENILAI KINERJA	338
Metode Skala Penilaian Grafis	338
Metode Peringkat Alternasi	338
Metode Perbandingan Berpasangan	341
Metode Distribusi Paksa	341
Metode Insiden Kritis	342
Formulir Naratif	342
Skala Penilaian Berdasarkan Perilaku	342
Skala Standar Campuran	345
Manajemen Berdasarkan Sasaran	345
Penilaian Kinerja Terkomputerisasi dan Berbasis Situs	346
Pemantauan Kinerja Elektronik	348
Hari-Hari Percakapan	348
Menggunakan Lebih dari Satu Metode	348
MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: SISTEM MANAJEMEN KINERJA GLOBAL BARU DI TRW	348
MENANGANI KESALAHAN PENILAI DALAM MASALAH PENILAIAN	
Permasalahan Penilaian Potensial	349
Pentingnya Keragaman: Permasalahan Bias	350
Pedoman untuk Penilaian yang Efektif	351
KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: MENILAI KINERJA	353

MENGELOLA WAWANCARA PENILAIAN__354

Bagaimana Melakukan Wawancara Penilaian__354

Bagaimana Menangani Bawahan yang Defensif__355

Bagaimana Mengkritik Bawahan__356

Bagaimana Menangani Peringatan Formal Tertulis__356

MANAJEMEN BAKAT DAN PENILAIAN KARYAWAN __357

Menilai dan secara Aktif Mengelola Karyawan__357

Melakukan Segmentasi dan secara Aktif Mengelola Karyawan dalam Praktik__357

RANGKUMAN BAGIAN BAB__358**PERTANYAAN DISKUSI__359****AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK__360****LATIHAN EKSPERIENSIAL__360****KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: MANAJEMEN KINERJA (CALIFORNIA HEALTH FOUNDATION)__361****JUDUL VIDEO: PENILAIAN (HAUTELOOK)__361****JUDUL VIDEO: PENILAIAN (THE WEATHER CHANNEL)__361****KASUS TERAPAN: MENILAI SEKRETARIS DI SWEETWATER U__362****KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY__363****KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS__364****ISTILAH KUNCI__365****CATATAN AKHIR__365****10****Mengelola Retensi, Keterlibatan, dan Karier Karyawan****MENGELOLA PERPUTARAN DAN RETENSI KARYAWAN__371****■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: PERPUTARAN DAN KINERJA__372**

Mengelola Perputaran Sukarela__373

Strategi Retensi untuk Mengurangi Perputaran Sukarela__373

Pendekatan Komprehensif untuk Mempertahankan Karyawan__374

Media Sosial dan SDM__375

■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: IBM MENGELAKKAN MASALAH PERPUTARAN KARYAWAN__375

Manajemen Bakat dan Retensi Karyawan__376

Penarikan Diri dari Pekerjaan__376

MENGELOLA KETERLIBATAN KARYAWAN

Keterlibatan dan Kinerja Karyawan__377

■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA:

Keterlibatan Karyawan di Rio Tinto__377

Tindakan yang Menumbuhkan Keterlibatan__378

MANAJEMEN KARIER __379

Terminologi Karier__379

Karier di Zaman Sekarang__380

Kontrak Psikologis__380

Peran Karyawan dalam Manajemen Karier__380

Peran Pemberi Kerja dalam Manajemen Karier__382

Opsi Manajemen Karier Pemberi Kerja__382

Peran Manajer__383

Meningkatkan Kinerja Melalui **SISDM**: Mengintegrasikan Manajemen Bakat dan Perencanaan Karier

Suksesi__384

MANAJEMEN KARIER SIKLUS HIDUP KARYAWAN __384

Mengambil Keputusan Promosi__385

KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: TETAPKAN PEDOMAN YANG JELAS UNTUK MENGELOLA**PROMOSI__385****PERTIMBANGAN PRAKTIS__386**

Pentingnya Keragaman: Kesenjangan Gender	386
Mengelola Transfer	388
Mengelola Pensiun	388
MENGELOLA PEMBERHENTIAN	389
Dasar untuk Memberhentikan	390
KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: TERMINASI SESUAI KEINGINAN	391
Menghindari Tuntutan Pemberhentian Tidak Sah	391
Tanggung Jawab Penyelia	393
Proses Keluar dan Wawancara Terminasi	393
Pemberhentian Sementara dan Hukum Penutupan Pabrik	394
Menyesuaikan Diri terhadap Perampangan dan Merger	395
RANGKUMAN BAGIAN BAB	396
PERTANYAAN DISKUSI	397
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	397
LATIHAN EKSPERIENSIAL	398
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: KETERLIBATAN KARYAWAN (PTC)	399
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: PEMISAHAN KARYAWAN (GORDON LAW GROUP)	399
KASUS TERAPAN: GOOGLE BEREAKSI	399
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	400
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	400
ISTILAH KUNCI	402
CATATAN AKHIR	402
LAMPIRAN MENGELOLA KARIER ANDA DAN Mencari PEKERJAAN	406

BAGIAN EMPAT KOMPENSASI

11

Menyusun Rencana Bayaran Strategis 416

FAKTOR-FAKTOR DASAR DALAM MENENTUKAN TINGKAT BAYARAN 417

- Menyearahkan Total Imbalan dengan Strategi 418
- Keadilan dan Pengaruhnya pada Tingkat Bayaran 418
- Pertimbangan Hukum dalam Kompensasi 419

■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: HARI KERJA 420

■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: KONTRAKTOR INDEPENDEN 423

- Pengaruh Serikat Pekerja pada Keputusan Kompensasi 424
- Kebijakan Bayaran 425

■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: WEGMANS FOODS 425

■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: MENGOMPENSASI KARYAWAN EKSPATRIAT 426

METODE EVALUASI PEKERJAAN 427

- Faktor-Faktor yang Dapat Dikompensasi 428
- Menyiapkan Evaluasi Pekerjaan 428
- Metode Evaluasi Pekerjaan: Pemingkatan 429
- Metode Evaluasi Pekerjaan: Klasifikasi Pekerjaan 431
- Metode Evaluasi Pekerjaan: Metode Poin 431
- Evaluasi Pekerjaan Terkomputerisasi 432

BAGAIMANA MENCIPTAKAN RENCANA BAYARAN KOMPETITIF-PASAR 433

- Memilih Benchmark Job 433
- Memilih Faktor yang Dapat Dikompensasi 433
- Memberikan Bobot pada Faktor yang Dapat Dikompensasi 434
- Mengubah Persentase Menjadi Poin untuk Setiap Faktor 434

5. Mendefinisikan Derajat Setiap Faktor	435
6. Menentukan Poin Derajat Faktor untuk Setiap Faktor	435
7. Meninjau Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan	435
8. Mengevaluasi Pekerjaan	436
9. Menggambar Kurva Upah Sekarang (Internal)	437
10. Melakukan Analisis Pasar: Survei Gaji	437
11. Menggambar Kurva Upah Pasar (Eksternal)	439
12. Membandingkan dan Menyesuaikan Tingkat Upah Sekarang dan Pasar untuk Pekerjaan	439
13. Mengembangkan Grade Bayaran	440
14. Menetapkan Kisaran Tingkat Bayaran	442
15. Menangani Pekerjaan yang Tersisa	443
16. Mengoreksi Tingkat Bayaran yang di Luar Garis	443
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAAN: MENYUSUN RENCANA KERJA YANG DAPAT DILAKSANAKAN	444
MENETAPKAN HARGA PEKERJAAN MANAJERIAL DAN PROFESIONAL	445
Apakah yang Menentukan Bayaran Eksekutif?	445
Mengompensasi Eksekutif dan Manajer	446
Mengompensasi Karyawan Profesional	446
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM : Administrasi Gaji	447
TOPIK KONTEMPORER DALAM KOMPENSASI	448
Bayaran Berbasis Kompetensi	448
■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: PROGRAM BAYARAN BERBASIS KINERJA	449
JLG	449
Broadbanding	450
Manajemen Bakat dan Mengelola Alokasi Kompensasi secara Aktif	451
Nilai Sebanding	451
Pentingnya Keragaman: Kesenjangan Bayaran	453
Pengawasan Dewan terhadap Bayaran Eksekutif	453
Total Imbalan, Pengakuan, dan Kinerja Karyawan	453
RANGKUMAN BAGIAN BAB	454
PERTANYAAN DISKUSI	455
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	456
LATIHAN EKSPERIENSIAL	456
JUDUL VIDEO: PERENCANAAN (PERMAINAN PERAN TWZ)	457
KASUS TERAPAN: KETIDAKADILAN GAJI DI ASTRAZENECA	457
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	458
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	459
ISTILAH KUNCI	460
CATATAN AKHIR	461
12 Bayaran Berdasarkan Kinerja dan Insentif Finansial	466
PERAN UANG DALAM MOTIVASI	467
Terminologi Bayaran Insentif	468
Menghubungkan Strategi, Kinerja, dan Bayaran Insentif	468
Motivasi dan Insentif	468
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: INSENTIF KARYAWAN DAN HUKUM	470
PROGRAM INSENTIF DAN PENGAKUTAN KARYAWAN INDIVIDUAL	471
Pekerjaan Per Potong	471
Bayaran Berdasarkan Jasa sebagai Insentif	472
Pentingnya Keragaman	473
Insentif untuk Karyawan Profesional	474

Penghargaan Non-finansial dan Berbasis Pengakuan__475

Media Sosial dan SDM__475

■ **MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAWAN__476**

Desain Pekerjaan__476

■ **MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: DAPATKAH INSENTIF FINANSIAL DAN NONFINANSIAL MENDONGKRAK KINERJA DI RANTAI MAKANAN CEPAT SAJI?__477**

INSENTIF UNTUK TENAGA PENJUAL__478

Rencana Penjualan__478

Rencana Komisi__479

Rencana Kombinasi__479

Memaksimalkan Hasil Penjualan__479

Insentif Penjualan dalam Aksi__480

Meningkatkan Kinerja Melalui **SISDM**: Seberapa Efektifkah Insentif Anda?__481

INSENTIF UNTUK MANAJER DAN EKSEKUTIF__482

Strategi dan Paket Imbalan Jangka Panjang dan Imbalan Total Eksekutif__482

Insentif Jangka Pendek dan Bonus Tahunan__483

Insentif Jangka Panjang Strategis__486

■ **MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA__487**

Insentif Eksekutif Lainnya__488

RENCANA INSENTIF TIM DAN SELURUH ORGANISASI__488

Bagaimana Mendesain Insentif Tim__488

SDM Berbasis Bukti: Ketidakadilan yang Melemahkan Insentif Tim__490

Rencana Pembagian Laba__490

Rencana Scanlon__491

Rencana Pembagian Keuntungan Lainnya__492

Rencana Bayaran Berisiko__493

Rencana Kepemilikan Saham Karyawan__493

Rencana Insentif dalam Praktik: Nucor__494

RANGKUMAN BAGIAN BAB__494

PERTANYAAN DISKUSI__495

AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK__495

LATIHAN EKSPERIENSIAL__496

KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: MOTIVASI (PERMAINAN PERAN TWZ)__497

JUDUL VIDEO: MEMOTIVASI KARYAWAN MELALUI KULTUR PERUSAHAAN (ZAPPOS)__498

KASUS TERAPAN: MEMASUKKAN KONSEP TIM KE DALAM KOMPENSASI—ATAU TIDAK__498

KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY__499

KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS__500

ISTILAH KUNCI__501

CATATAN AKHIR__502

13 Tunjangan dan Pengabdian__508

PENDAHULUAN: GAMBARAN TUNJANGAN SAAT INI__509

Masalah Kebijakan__510

BAYARAN UNTUK WAKTU LIBUR__511

Asuransi Pengangguran__511

Liburan dan Hari Raya__512

■ **KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: BEBERAPA ASPEK HUKUM DARI LIBUR DAN HARI RAYA__513**

Cuti Sakit__513

Media Sosial dan SDM__514

■ **MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: MENGENDALIKAN CUTI SAKIT__514**

Cuti dan Undang-undang Cuti Keluarga dan Medis__515

■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: PEDOMAN FMLA	515
Uang Pesangon	517
Tunjangan Pengangguran Tambahan	517
TUNJANGAN ASURANSI	518
Kompensasi Pekerja	518
Asuransi Rumah Sakit, Kesehatan, dan Disabilitas	520
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: SISI HUKUM DARI TUNJANGAN KESEHATAN	521
Meningkatkan Kinerja: Tren dalam Kendali Biaya Layanan Kesehatan Pemberi Kerja	523
■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: DOKTER BERBICARA MELALUI TELEPON	526
Perawatan Jangka Panjang	526
Asuransi Jiwa	526
Tunjangan untuk Pekerja Paruh Waktu dan Kontingen	527
■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: PENGUMPULAN RISIKO TUNJANGAN ASURANSI MULTINASIONAL	527
TUNJANGAN PENSIUN	527
Social Security	527
Rencana Uang pensiun	528
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: PERENCANAAN UANG PENSIUN DAN HUKUMNYA	530
Uang Pensiun dan Pensiun Dini	531
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Sistem Manajemen Tunjangan Online	531
TUNJANGAN LAYANAN PRIBADI DAN RUMAH TANGGA	532
Layanan Pribadi	532
Tunjangan Ramah Keluarga (Kehidupan-Pekerjaan)	533
Tunjangan Layanan Pribadi Lainnya	535
Pentingnya Keragaman: Tunjangan Pasangan Domestik	535
Hak Istimewa Eksekutif	536
PROGRAM TUNJANGAN FLEKSIBEL	536
Pendekatan Kafetaria	537
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: TUNJANGAN DAN PERSEWAAN KARYAWAN	537
Jadwal Kerja Fleksibel	538
■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: NES RENTALS	538
RANGKUMAN BAGIAN BAB	539
PERTANYAAN DISKUSI	540
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	541
LATIHAN EKSPERIENSIAL	541
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: BAYARAN BERDASARKAN KINERJA DAN INSENTIF FINANSIAL (JOIE DE VIVRE HOSPITALITY)	542
KASUS TERAPAN: MOGOK DEMI TUNJANGAN	542
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	543
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	543
ISTILAH KUNCI	545
CATATAN AKHIR	545

BAGIAN LIMA

TOPIK PENGAYAAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

14

Etika, Relasi Karyawan, dan Perlakuan Adil di Tempat Kerja 552

DASAR-DASAR ETIKA DAN PERLAKUAN ADIL DI TEMPAT KERJA 553

Makna Etika	554
Etika dan Hukum	554
Etika, Kebijakan Publik, dan Hak Karyawan	555
Ketidakadilan di Tempat Kerja	556
Mengapa Kita Harus Memperlakukan Karyawan secara Adil?	556
■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: PABRIK FOXCONN DI SHENZHEN, TIONGKOK	557
Penindasan dan Viktimisasi	558
APAKAH YANG MEMBENTUK PERILAKU ETIS DI TEMPAT KERJA?	559
Orang (Apa Penyebab Apel Busuk?)	559
Situasi Etika Manakah yang Menyebabkan Situasi Buruk (Etika Berbahaya)?	560
Apa Saja "Tong Buruknya"?—Faktor Luar yang Membentuk Pilihan Etis	560
Rangkuman: Beberapa Pedoman yang Harus Diingat Ketika Mengelola Perilaku Etis di Tempat Kerja	563
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: ETIKA BISNIS KECIL	563
MENGGUNAKAN ALAT-ALAT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEMPROMOSIKAN ETIKA DAN PERLAKUAN ADIL	564
Alat Seleksi	564
Alat-Alat Pelatihan	565
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM : Mematuhi Sarbanes-Oxley	565
Alat Penilaian Kinerja	566
Kebijakan Privasi Karyawan	566
Media Sosial dan SDM	567
■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: PENGAWASAN ELEKTRONIK	567
■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: PENGAWASAN DAN LABA	568
Imbalan dan Sistem Disipliner	568
MENGELOLA DISIPLIN KARYAWAN	568
Tiga Pilar	569
Pentingnya Keragaman: Membandingkan Laki-laki dan Perempuan dalam Situasi Pendisiplinan	570
■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: MENDISIPLINKAN KARYAWAN	570
MENGELOLA RELASI KARYAWAN	572
Apa Itu Relasi Karyawan?	572
Memperbaiki dan Menilai Relasi Karyawan Melalui Komunikasi yang Lebih Baik	572
Mengembangkan Program Pengakuan/Relasi Karyawan	574
Menciptakan Strategi Keterlibatan Karyawan	574
Media Sosial dan SDM	575
■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: SISTEM SARAN EFEKTIF BIAYA	576
RANGKUMAN BAGIAN BAB	576
PERTANYAAN DISKUSI	577
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	577
LATIHAN EKSPERIENSIAL	578
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: WHISTLEBLOWER DI NSA (ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DARI BISNIS)	579
KASUS TERAPAN: ENRON, ETIKA, DAN KULTUR ORGANISAI	580
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	581
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	581
ISTILAH KUNCI	583
JAWABAN KUIS ETIKA	583
CATATAN AKHIR	584

15 Relasi Tenaga Kerja dan Tawar Menawar Kolektif __590

GERAKAN TENAGA KERJA __591

■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: "ANTI-WALMART" __592

Mengapa Pekerja Berorganisasi? __592

Apakah yang Diinginkan Serikat Pekerja? __593

AFL-CIO dan SEIU __594

SERIKAT PEKERJA DAN HUKUM __595

Periode Dorongan Kuat: Undang-undang Norris-LaGuardia (1932) dan Relasi Tenaga Kerja Nasional (atau Wagner) (1935) __595

Periode Dorongan yang Dimodifikasi dan Dibarengi dengan Regulasi: Undang-undang Taft-Harley (1947) __597

Praktik Pekerja Serikat yang Tidak Adil __597

DORONGAN SERIKAT PEKERJA DAN PEMILIHAN UMUM __599

Cara untuk Kalah dalam Pemilihan NLRB __605

SDM Berbasis Bukti: Apakah yang Harus Diharapkan Dilakukan Serikat Pekerja Untuk Memenangkan Pemilihan Umum __606

Peran Penyelia __606

■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: PERATURAN MENGENAI LITERATUR DAN AJAKAN __607

Desertifikasi Pemilihan Umum: Mengusir Serikat Pekerja __608

■ KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: PRANCIS DATANG UNTUK MENOLONG PEKERJA __608

PROSES TAWAR-MENAWAR KOLEKTIF __608

Apa yang Dimaksud Tawar-Menawar Kolektif? __608

Apakah Itu Niat baik? __609

Tim Negosiasi __610

Menghitung Biaya Kontrak __610

Komponen Tawar-Menawar __610

Membangun Keterampilan Negosiasi __611

Petunjuk Tawar-menawar __612

Jalan Buntu, Mediasi, dan Pemogokan __612

Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Serikat Pekerja Menggunakan Teknologi Tinggi __616

Persetujuan Kontrak __616

MENANGANI PERSELISIHAN DAN KELUHAN __617

Sumber Keluhan __617

Prosedur Keluhan __618

Pedoman Untuk Menangani Keluhan __619

■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: CARA MENANGANI SITUASI KELUHAN __619

Media Sosial dan SDM __620

GERAKAN SERIKAT PEKERJA HARI INI DAN ESOK __620

Cek Kartu dan Taktik Baru Serikat Pekerja Lainnya __621

Klausul Kooperatif __623

RANGKUMAN BAGIAN BAB __624

PERTANYAAN DISKUSI __625

AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK __625

LATIHAN EKSPERIENSIAL __626

KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: RELASI SERIKAT-MANAJEMEN (UPS) __627

KASUS TERAPAN: BERNegosiasi dengan Writers Guild of America __627

KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY __628

KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS __629

ISTILAH KUNCI__630

CATATAN AKHIR__630

16

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Karyawan__636

PENDAHULUAN: KESELAMATAN KERJA DAN MANAJER__637

■ Mengapa Keselamatan Itu Penting__637

■ **MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: MEMPERBAIKI KESELAMATAN KERJA DAPAT MENINGKATKAN LABA__638**

Peran Manajemen dalam Keselamatan Kerja__638

■ **MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: PERAN PENYELIA DALAM PENCEGAHAN KECELAKAAN__639**

PENGARAHAN MANAJER MENGENAI HUKUM KESELAMATAN KERJA__639

Standar OSHA dan Pengarsipan__640

Inspeksi dan Surat Pemanggilan__641

Tanggung Jawab dan Hak dari Pemberi Kerja dan Karyawan__644

■ **MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: LAYANAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI TEMPAT GRATIS__646**

APAKAH YANG MENYEBABKAN KECELAKAAN__646

Apakah yang Menyebabkan Kondisi Tidak Aman__646

Apakah Penyebab Tindakan Tidak Aman__647

BAGAIMANA MENCEGAH KECELAKAAN__648

Mengurangi Kondisi Tidak Aman__648

■ **Pentingnya Keragaman: Melindungi Pekerja yang Rentan__649**

Mengurangi Tindakan Tidak Aman__654

Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Penyaringan__655

Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Pelatihan__655

Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Pelatihan Keselamatan Kerja Daring__656

Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Poster, Insentif, dan Penguatan Positif__656

■ **MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: Menggunakan Penguatan Positif__657**

Mengurangi Tindakan Tidak Aman dengan Menumbuhkan Kultur Keselamatan Kerja__657

Mengurangi Tindakan Tidak Aman dengan Menciptakan Lingkungan Suportif__658

Mengurangi Tindakan Tidak Aman dengan Menetapkan Kebijakan Keselamatan Kerja__658

Mengurangi Tindakan Tidak Aman dengan Menetapkan Sasaran Pengendalian Kerugian Spesifik__658

Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Program Berbasis Perilaku dan Kesadaran Keselamatan Kerja__658

Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Partisipasi Karyawan__658

Melakukan Audit dan Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja__659

■ **MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: KESELAMATAN KERJA DI SAUDI PETRO CHEMICAL__660**

MENGENDALIKAN BIAYA KOMPENSASI PEKERJA__661

■ **MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: MENGURANGI KLAIM KOMPENSASI PEKERJA__661**

BAHAYA KESEHATAN DI TEMPAT KERJA: PERMASALAHAN DAN CARA MENGATASINYA__661

Bahan Kimia dan Higiene Industri__661

■ **KENALI HUKUM PEKERJAAN ANDA: KOMUNIKASI BAHAYA__663**

Paparan Asbestos di Tempat Kerja dan Kualitas Udara__663

Alkoholisme dan Penyalahgunaan Zat Adiktif__663

Stres, Kejenuhan, dan Depresi__665

Memecahkan Permasalahan Ergonomika Terkait Komputer__668

Kelainan Gerakan Repetitif__668

Penyakit Menular__668

Merokok di Tempat Kerja__669

KEAMANAN KERJA DAN MANAJEMEN RISIKO__669

Manajemen Risiko Perusahaan__669

Mencegah dan Mengatasi Kekerasan di Tempat Kerja__670

■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: Pedoman untuk Memecat Karyawan Berisiko Tinggi__672

Menyusun Program Keamanan Dasar__672

Persyaratan Dasar untuk Rencana Pencegahan Tindak Kriminal__673

Keamanan Perusahaan dan Privasi Karyawan__674

Rencana Kelangsungan Bisnis dan Keadaan Darurat__674

Media Sosial dan SDM__674

Terorisme__675

RANGKUMAN BAGIAN BAB__675

PERTANYAAN DISKUSI__677

AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK__677

LATIHAN EKSPERIENSIAL__678

KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: RELASI KESELAMATAN KERJA (CALIFORNIA HEALTH FOUNDATION)__683

JUDUL VIDEO: RELASI KESELAMATAN KERJA (KOTA LOS ANGELES)__683

KASUS TERAPAN: PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA YANG BARU__684

KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY__685

KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS__686

ISTILAH KUNCI__687

CATATAN AKHIR__687

17

Mengelola Sumber Daya Manusia Global__696

TANTANGAN GLOBAL MANAJER__697

MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: Pembentukan Serikat Pekerja Toko Walmart di Tiongkok__698

Apa yang Dimaksud Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional?__698

MENGADAPTASIKAN AKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERBEDAAN ANTAR-NEGARA__698

Bagaimana Perbedaan Antar-negara Memengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia__698

Faktor Kultural__699

Sistem Ekonomi__701

Contoh SDM di Luar Negeri: Uni Eropa__701

Contoh SDM di Luar Negeri: Tiongkok__702

■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN:

Membandingkan Bisnis Kecil, Praktik SDM di Amerika Serikat dan Tiongkok__702

MENYUSUN STAF ORGANISASI GLOBAL__703

Penyusunan Staf Internasional: Negara Asal atau Lokal?__703

■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: Mengurangi Biaya Ekspatriat__704

■ MENINGKATKAN KINERJA: PRAKTIK SDM DI SELURUH DUNIA: Apa yang Dapat Dilakukan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Memfasilitasi Operasi Offshoring__705

Nilai-Nilai Manajemen dan Kebijakan Penyusunan Staf Internasional__707

Etika dan Kode Perilaku__707

Menyeleksi Manajer Internasional__708

Pentingnya Keragaman: Mengirimkan Manajer Wanita ke Luar Negeri__710

Menghindari Kepulangan Awal Ekspatriat__711

MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHAHAN: Beberapa Solusi Praktis untuk Tantangan Ekspatriat__712

MELATIH DAN MEMPERTAHANKAN KARYAWAN DI LUAR NEGERI__712

Mengorientasi dan Melatih Karyawan untuk Penugasan Internasional__712

Penilaian Kinerja Manajer Internasional__713

Memberikan Kompensasi Kepada Manajer di Luar Negeri	714
Relasi Tenaga Kerja di Luar Negeri	716
Terorisme, Keselamatan, dan SDM Global	717
Repatriasi: Permasalahan dan Solusinya	718
Media Sosial dan SDM	719
Meningkatkan Kinerja Melalui SISDM: Membawa Global SISDM	719

■ MENGELOLA SDM SECARA LOKAL: BAGAIMANA MEMPRAKTIKKAN SEBUAH SISTEM SDM GLOBAL 719

Mengembangkan Sistem SDM Global yang Lebih Efektif	720
Membuat Sistem SDM Global Lebih Dapat Diterima	720
Menerapkan Sistem SDM Global	721

RANGKUMAN BAGIAN BAB 722

PERTANYAAN DISKUSI 723

AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK 723

LATIHAN EKSPERIENSIAL 724

KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: MANAJEMEN SDM GLOBAL (JOBY) 724

KASUS TERAPAN: "BOS, SAYA RASA KITA MENGALAMI MASALAH" 725

KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY 725

KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM: MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS 726

ISTILAH KUNCI 728

CATATAN AKHIR 728

18

Mengelola Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Kecil dan Wirausaha

TANTANGAN BISNIS KECIL 735

Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Kecil Berbeda	736
Pentingnya Keragaman	737
Mengapa MSDM Penting bagi Bisnis Kecil	737

■ MENINGKATKAN KINERJA: SDM SEBAGAI PUSAT LABA: Diler 738

MENGUNAKAN INTERNET DAN ALAT PEMERINTAH UNTUK MENDUKUNG UPAYA SDM 738

Mematuhi Hukum Pekerjaan	738
Perencanaan Pekerjaan dan Perekrutan	740
Media Sosial dan SDM	741
Seleksi Pekerjaan	742
Pelatihan Pekerjaan	743
Penilaian Pekerjaan dan Kompensasi	744
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	745

MENGANGKAT UKURAN KECIL DENGAN FAMILIARITAS, FLEKSIBILITAS, KEADILAN, DAN INFORMALITAS 745

Prosedur Seleksi Karyawan Informal yang Sederhana	745
---	-----

■ MENINGKATKAN KINERJA: ALAT-ALAT SDM UNTUK MANAJER LINI DAN WIRAUSAHA: Proses Wawancara yang Dipersingkat 746

Fleksibilitas dalam Pelatihan	747
Fleksibilitas dalam Tunjangan dan Imbalan	747
Keadilan dan Bisnis Keluarga	749

MENGUNAKAN ORGANISASI PEMBERI KERJA PROFESIONAL 750

Bagaimana Cara Kerja PEO?	750
Mengapa Menggunakan PEO?	750
Peringatan	751

MENGELOLA SISTEM, PROSEDUR, DAN ADMINISTRASI SDM 751

Pendahuluan	751
Komponen Dasar dari Sistem SDM Manual	752
Mengotomatiskan Tugas SDM Individual	753
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM)	754

Pemrosesan Transaksi yang Lebih Baik	754
Pemrosesan Diri Daring	754
Kemampuan Pelaporan yang Lebih Baik	754
Integrasi Sistem SDM	755
Vendor SISDM	755
SDM dan Intranet	755
RANGKUMAN BAGIAN BAB	755
PERTANYAAN DISKUSI	756
AKTIVITAS INDIVIDUAL DAN KELOMPOK	757
LATIHAN EKSPERIENSIAL	757
KASUS VIDEO: JUDUL VIDEO: MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN KEWIRAUSAHAAN (BLACKBIRD GUITARS)	758
KASUS TERAPAN: NETFLIX MELANGGAR ATURAN	758
KASUS BERSAMBUNG: CARTER CLEANING COMPANY	759
KASUS MENERJEMAHKAN STRATEGI KE DALAM KEBIJAKAN DAN PRAKTIK SDM:	
MENINGKATKAN KINERJA DI HOTEL PARIS	760
CATATAN AKHIR	761

LAMPIRAN

LAMPIRAN A BASIS PENGETAHUAN PHR DAN SPHR_A1

LAMPIRAN B KASUS KOMPREHENSIF_B1

Daftar Istilah_D1

Indeks_I1