



MSDM

DI SEKTOR PUBLIK

Daelami Ahmad | Priska Wisudawaty |
Ahmad Farouq Mulku Zahari | Samsul Rizal |
Erna Ningsih Mokodongan | Reinaldis Masi | Indah Safitriani |
Selfi Budi Helpiastuti | Restu Widyo Sasongko |
Dedeh Kurniasih | Muhamad Risal Tawil |

MSDM

DI SEKTOR PUBLIK



12/02 '24

Daelami Ahmad | Priska Wisudawaty |
Ahmad Farouq Mulku Zahari | Samsul Rizal |
Erna Ningsih Mokodongan | Reinaldis Masi | Indah Safitriani |
Selfi Budi Helpiastuti | Restu Widyo Sasongko |
Dedeh Kurniasih | Muhamad Risal Tawil |

 Penerbit
widina

MSDM DI SEKTOR PUBLIK

Tim Penulis:

Daelami Ahmad, Priska Wisudawaty,
Ahmad Farouq Mulku Zahari, Samsul Rizal,
Erna Ningsih Mokodongan, Reinaldis Masi, Indah Safitriani,
Selfi Budi Helpiastuti, Restu Widyo Sasongko,
Dedeh Kurniasih, Muhamad Risal Tawil

Desain Cover:

www.freepik.com

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Evi Damayanti

ISBN:

978-623-459-977-0

Cetakan Pertama:

Februari, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Selamat datang dalam buku yang membahas secara komprehensif mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Sektor Publik. Buku ini dirancang untuk memberikan wawasan mendalam mengenai konsep dasar MSDM di sektor publik, serta mengulas berbagai aspek krusial yang menjadi fondasi utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pelayanan publik.

Dalam pembahasan ini, pembaca akan diajak untuk memahami Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik sebagai landasan utama pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Selain itu, buku ini turut membahas perencanaan strategis SDM sebagai kunci dalam mencapai tujuan organisasi sektor publik. Pemilihan dan penempatan sumber daya manusia yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi yang cermat juga menjadi perhatian utama dalam buku ini.

Pengembangan SDM diangkat sebagai topik yang tidak kalah penting, memberikan pemahaman mendalam tentang upaya meningkatkan kualitas dan kapabilitas individu dalam organisasi sektor publik. Evaluasi kinerja, kompensasi, dan penghargaan menjadi bagian integral dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan kinerja pegawai.

Manajemen konflik dan disiplin, serta pemahaman terhadap diversitas dan inklusi, diangkat sebagai aspek penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pengelolaan perubahan, etika, dan tanggung jawab sosial juga menjadi fokus utama dalam buku ini, mengingat pentingnya adaptasi dan penerapan nilai-nilai yang sesuai dengan tuntutan dinamika sektor publik.

Tak kalah relevan, buku ini juga membahas peran teknologi informasi dalam MSDM di sektor publik, mengulas berbagai inovasi yang dapat mempermudah dan mempercepat proses pengelolaan sumber daya manusia.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penulisan buku ini. Terima kasih kepada keluarga, teman, dan semua pihak yang telah memberikan inspirasi, dorongan, serta dukungan teknis dan moral.

Substansi buku ini diharapkan dapat menjadi referensi utama bagi praktisi, akademisi, dan peminat MSDM di sektor publik. Harapan kami, buku ini mampu memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pemahaman dan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, serta mendorong perbaikan dan inovasi yang berkesinambungan.

Selamat membaca dan semoga buku ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan praktik MSDM di sektor publik.

Februari, 2024

Penulis

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER	
DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK.....	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Perbedaan Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis	4
C. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Administrasi Publik	7
D. Isu dan Tantangan Msdm Sektor Publik	26
E. Rangkuman Materi	32
BAB 2 PERENCANAAN STRATEGIS SDM.....	39
A. Pendahuluan.....	40
B. Definisi Perencanaan Strategis SDM Sektor Publik	41
C. Tujuan dan Manfaat Perencanaan Strategis SDM Pada Sektor Publik	43
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Strategis SDM Pada Sektor Publik	45
E. Langkah-Langkah Perencanaan Strategis SDM	47
F. <i>Forecasting</i> Dalam Perencanaan Strategis SDM	49
G. Kegiatan Perencanaan SDM	51
H. Aspek Penting Dalam Perencanaan SDM Sektor Publik	52
I. Rangkuman Materi	53
BAB 3 REKRUTMEN DAN SELEKSI.....	57
A. Pendahuluan.....	58
B. Pengertian Rekrutmen	58
C. Nilai-Nilai Yang Perlu Diperhatikan Dalam Rekrutmen	62
D. Teknik-Teknik Rekrutmen.....	64
E. Sumber – Sumber Rekrutmen	65
F. Pengertian Seleksi.....	67
G. Tujuan Seleksi	68
H. Tahapan-Tahapan Dalam Rekrutmen dan Seleksi.....	69
I. Rangkuman Materi	73

BAB 4 PENGEMBANGAN SDM	77
A. Pendahuluan.....	78
B. Pengertian SDM Menurut Ahli	80
C. Pengertian Pengembangan SDM.....	81
D. Tujuan Pengembangan SDM	82
E. Manfaat Pengembangan SDM.....	83
F. Metode Pengembangan SDM.....	84
G. Fungsi Pengembangan SDM	87
H. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi	88
I. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Global	91
J. Rangkuman Materi	93
BAB 5 EVALUASI KINERJA	97
A. Pendahuluan	98
B. Pengertian Evaluasi Kinerja	99
C. Tujuan Evaluasi Kinerja.....	99
D. Metode Evaluasi Kinerja	101
E. Metode Evaluasi Kinerja Penilaian 360 Derajat	102
F. Rangkuman Materi	104
BAB 6 KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN	111
A. Pendahuluan.....	112
B. Kompensasi.....	112
C. Penghargaan	123
D. Rangkuman Materi	130
BAB 7 MANAJEMEN KONFLIK & DISIPLIN	135
A. Pendahuluan.....	136
B. Pengertian Manajemen Konflik.....	152
C. Manajemen Konflik Menurut Para Ahli.....	153
D. Jenis-Jenis Manajemen Konflik.....	154
E. Penyebab dan Contoh Konflik Dalam Organisasi	158
F. Fungsi Manajemen Konflik	160
G. Fungsi Manajemen Konflik Bagi Organisasi.....	161
H. Strategi Manajemen Konflik	162
I. Keterampilan Yang Harus dikuasai Hrd Maupun Pemilik Perusahaan Dalam Mengatasi Konflik	165

J. Disiplin Kerja	167
K. Rangkuman Materi	171
BAB 8 DIVERSITAS DAN INKLUSI	185
A. Pendahuluan	186
B. Diversitas	187
C. Inklusi	192
D. Manajemen Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	194
E. Rangkuman Materi	196
BAB 9 MANAJEMEN PERUBAHAN	199
A. Pengenalan Manajemen Perubahan	200
B. Proses Manajemen Perubahan	201
C. Hambatan Dalam Manajemen Perubahan	203
D. Teknik dan Alat Dalam Manajemen Perubahan	205
E. Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan	207
F. Evaluasi dan Pembelajaran dari Manajemen Perubahan	209
G. Rangkuman materi	211
BAB 10 ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL	215
A. Pendahuluan	216
B. Pengertian dan Konsep Etika Profesi	217
C. Sikap dan Perilaku Etis Dalam Bekerja	220
D. Etika Komunikasi Dalam Perusahaan	223
E. Pengertian Tanggung Jawab Sosial	226
F. Bentuk Tanggung Jawab Sosial Karyawan Dalam Perusahaan	228
G. Rangkuman Materi	229
BAB 11 TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK	233
A. Pendahuluan	234
B. Fungsi dan Manfaat Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik	236
C. Perkembangan Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik	238
D. Aplikasi Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik	239

E. Teknologi Informasi Mutakhir Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.....	243
F. Tantangan Dan Masa Depan Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.....	245
G. Rangkuman Materi	247
GLOSARIUM	252
PROFIL PENULIS	262



MSDM DI SEKTOR PUBLIK

BAB 8: DIVERSITAS DAN INKLUSI

Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si.
FISIP Univesitas Jember

BAB 8

DIVERSITAS DAN INKLUSI

A. PENDAHULUAN

Tuhan menciptakan manusia sebagai salah satu makhluk hidup yang paling sempurna diantara makhluk hidup lainnya karena mereka mempunyai pemikiran yang logis dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya. Tanpa adanya manusia, maka Organisasi/lembaga tidak dapat menjalankan aktivitas lain, berarti dalam hal ini manusia itu sangat dibutuhkan. Apalagi Di era globalisasi ini sumber daya manusia menjadi tumpuan atau pegangan bagi Organisasi/lembaga dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia memiliki peran utama dan penting dalam sebuah Organisasi/lembaga. Fungsi dari sumber daya manusia salah satunya dapat mengambil inisiatif dan dapat memberikan pedoman, dukungan serta layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan pegawai dalam organisasi, (Mukminin, dkk, 2019: 25).

Organisasi mempunyai peranan penting didalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan dapat memperkenankan keragaman bagi pada pegawai. Dapat dikatakan bahwa hampir sebagian besar waktu produktif orang dewasa dihabiskan di tempat kerja, sehingga lingkungan kerja ini mempunyai peran penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Seorang pemimpin yang baik akan terus berusaha meningkatkan potensi keragaman pegawainya serta berupaya agar identitas organisasi berwujud nyata dan tertuang dalam pekerjaan sehari-hari, termasuk dalam hal ini dapat juga memperkenalkan keunikan setiap pegawainya. (Riantoputra, 2020).

5. Bagaimanakah diversitas dan inklusi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik? Jelaskan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 83-93.
- Djadji, O. U., & Andadari, R. K. (2021). Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 62-75.
- Dr.H. Amka, M. (2018). *MEDIA PEMBELAJARAN INKLUSI*. Gemurung-Gedangan, Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Femi, B., & Prasetya, A. (2017). Penerapan Diversity Management dalam Rangka Meraih Competitive Advantage (Studi pada PT Petrokimia Gresik) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Hasan Baharun, R. A. (2018). *PENDIDIKAN INKLUSI BAGI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS DALAM PERSPEKTIF EPISTEMOLOGI ISLAM*. 1-15.
- Lestari, S. (2015). Pengelolaan diversitas karyawan dalam membangun keunggulan kompetitif. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1).
- Nabila A. & Ellyana D. F. (2022). *Disabilitas Di Indonesia: Akses Ke Pekerjaan Masih Mengalami Diskriminasi*, Vol. 8 No. 23 Desember 2022
- Ni'matuzaroh, S. M. (2016). *Individu Berkebutuhan Khusus dan Pendidikan Inklusif*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nurul Fatika, W. Y. (2020). *MEMBANGUN IKLIM KERJA INKLUSI: TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PADA DISABILITAS*. 1-12.
- Vania, C. (2018). *Manajemen Diversitas Sumber Daya Manusia Pada D'emmerick Hotel Salatiga* (Doctoral dissertation).
- Widodo, F. R. (2013). *IMPLEMENTASI PELAYANAN INKLUSIF BERBASIS MASJID*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.