



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERTEMUAN 1

SEJARAH LAHIRNYA MSDM

- Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu MSDM sebenarnya juga dilakukan.
- Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola Sumber Daya Manusia.
- Tonggak Sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya SDM adalah timbulnya Revolusi Industri di Inggris. Dampak Revolusi Industri tidak hanya mengubah cara produksi, tetapi juga penanganan SDM yang berbeda dengan sebelumnya, lahirnya berbagai Perusahaan dengan penggunaan teknologi memungkinkan diproduksi barang secara besar-besaran dengan memanfaatkan tenaga manusia yang tidak sedikit.
- Penggunaan tenaga secara besar-besaran ini akan menuntut pemilik Perusahaan mulai memikirkan gaji, penempatan, perlakuan terhadap karyawan termasuk kesejahteraannya. Akhirnya saat itu dibentuk apa yang disebut “Sekretaris Kesejahteraan” (Hasibuan, 1997). Tugas Utama Sekretaris Kesejahteraan tersebut adalah memikirkan cara perumusan kebutuhan ekonomi para pekerja dan mencegah para pekerja jangan sampai membentuk serikat pekerja.

SEJARAH LAHIRNYA MSDM

- Dengan makin berkembangnya jumlah organisasi berskala besar, para manajer puncak merasa bahwa mereka tidak lagi mampu untuk menangani sendiri masalah kesejahteraan pekerja, sehingga diperlukan "sekretaris kesejahteraan" untuk membantunya. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa para "sekretaris kesejahteraan" itulah sebenarnya yang menjadi pelopor keberadaan tenaga spesialis yang menangani pengelolaan sumberdaya manusia.
- Revolusi Industri yang lahir di Inggris telah "menjalar" ke berbagai dunia pada permulaan abad kedua puluh, terutama di daratan Eropa dan Amerika Utara. Salah satu dampak Revolusi Industri tersebut adalah makin banyak berdirinya Perusahaan besar yang bergerak dalam bidang perekonomian (industry, perdagangan, pertambangan).
- Perkembangan ini ternyata berdampak pula pada kehidupan manajemen umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya. Dua tokoh besar yang menjadi bapak manajemen adalah Frederick W. Taylor dan Henry Fayol.
- Tanpa mengetahui apa yang dikerjakan oleh yang lain, ternyata kedua pelopor tersebut saling mengisi. Taylor melihat Gerakan manajemen ilmiah sebagai usaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sedangkan Fayol lebih memfokuskan pada peningkatan kemampuan memecahkan masalah manajerial.

SEJARAH LAHIRNYA MSDM

- Perkembangan ini ternyata berdampak pula pada kehidupan manajemen umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya. Dua tokoh besar yang menjadi bapak manajemen adalah Frederick W. Taylor dan Henry Fayol.
- Tanpa mengetahui apa yang dikerjakan oleh yang lain, ternyata kedua pelopor tersebut saling mengisi. Taylor melihat Gerakan manajemen ilmiah sebagai usaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sedangkan Fayol lebih memfokuskan pada peningkatan kemampuan memecahkan masalah manajerial.
- Timbulnya berbagai teori motivasi apda tahun 1940-an dengan Abraham H. Maslow sebagai pelopornya merupakan bukti bahwa perlunya perhatian kepada unsur manusia dalam suatu organisasi. Kebutuhan manusia memerlukan pemenuhan secara hirarki, untuk menunjang prestasinya dalam berkarya. Semuanya itu perlu mendapat perhatian di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.



FREDERICK W. TAYLOR



HENDRY FAYOL

PENGERTIAN MANAJEMEN SDM

- Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seni dan ilmu mengelola orang-orang di dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan Perusahaan.
- Manajemen SDM mencakup segala hal dari mulai perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja dan kompensasi.
- MSDM bukan hanya tentang mengisi posisi kosong, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu berkembang sesuai dengan potensinya dan berkontribusi maksimal pada organisasi.

PANDANGAN AHLI MENGENAI MSDM :

- **Edy Sutrisno** – Menurut Sutrisno dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia,” manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.
- **Handoko, T. Hani** – Dalam bukunya, Handoko menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.
- **Gary Dessler** – Dalam buku “Human Resource Management,” Dessler menyebutkan bahwa manajemen SDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan serta kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan.
- **Bintoro dan Daryanto** – Dalam buku “Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,” mereka menggambarkan manajemen SDM sebagai cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- **Mondy dan Noe** – Mereka menggambarkan manajemen SDM sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan melalui perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan kompensasi.



TUJUAN MANAJEMEN SDM

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan
2. Memastikan Kepuasan Karyawan
3. Mendukung Strategi Bisnis
4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Produktif
5. Memfasilitasi Inovasi dan Kreativitas

TUJUAN MANAJEMEN SDM

- Meningkatkan Kinerja Karyawan
 - Tujuan utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Bayangkan memiliki tim yang selalu termotivasi dan siap memberikan yang terbaik setiap hari!
- Memastikan Kepuasan Karyawan
 - Karyawan yang puas adalah karyawan yang produktif. Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya. Ini melibatkan memberikan kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, tingkat retensi karyawan meningkat dan perusahaan dapat mempertahankan talenta terbaiknya.

TUJUAN MANAJEMEN SDM

- Mendukung Strategi Bisnis
 - Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada karyawan, tetapi juga pada bagaimana sumber daya manusia dapat mendukung tujuan strategis perusahaan. Ini berarti menyelaraskan perencanaan SDM dengan strategi bisnis untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat. Dengan cara ini, manajemen SDM membantu perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efektif.
- Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Produktif
 - Lingkungan kerja yang sehat adalah kunci untuk produktivitas jangka panjang. Manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi karyawan. Ini mencakup segala hal mulai dari kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja hingga program kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan sehat, mereka lebih mungkin untuk bekerja dengan baik dan tetap loyal kepada perusahaan.
- Memfasilitasi Inovasi dan Kreativitas
 - Dalam dunia bisnis yang cepat berubah, inovasi adalah kunci untuk bertahan dan berkembang. Manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan budaya di mana kreativitas dan inovasi dapat berkembang. Dengan memberikan pelatihan yang relevan, mendukung kolaborasi, dan mendorong pemikiran kreatif, manajemen SDM membantu perusahaan tetap berada di garis depan industri.

FUNGSI MANAJEMEN SDM

- Perencanaan SDM
- Perekrutan dan Seleksi
- Pengembangan Karyawan
- Manajemen Kinerja
- Manajemen Kompensasi dan Manfaat
- Hubungan Karyawan
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Administrasi SDM

FUNGSI MANAJEMEN SDM

- Perencanaan SDM
 - Fungsi ini melibatkan analisis kebutuhan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Bayangkan sebuah tim sepak bola yang membutuhkan pemain dengan posisi dan keahlian tertentu untuk memenangkan pertandingan. Begitu pula dengan perusahaan, perencanaan SDM memastikan bahwa mereka memiliki orang yang tepat, dengan keterampilan yang tepat, di tempat yang tepat.
- Perekrutan dan Seleksi
 - Perekrutan dan seleksi adalah proses menarik dan memilih individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Seperti audisi untuk sebuah pertunjukan besar, perekrutan melibatkan menarik talenta terbaik dan menilai mereka melalui berbagai tahap seleksi seperti wawancara dan tes kemampuan. Tujuannya adalah mendapatkan pemain terbaik untuk tim Anda.



FUNGSI MANAJEMEN SDM

- Pengembangan Karyawan
 - Pengembangan karyawan mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Ini bisa berupa pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, atau program mentoring. Bayangkan ini sebagai latihan intensif bagi atlet, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan mempersiapkan mereka untuk tantangan yang lebih besar.
- Manajemen Kinerja
 - Manajemen kinerja adalah proses menilai dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Ini melibatkan penetapan tujuan, pemantauan kinerja, memberikan umpan balik, dan melakukan evaluasi kinerja. Seperti seorang pelatih yang terus memantau dan memberikan umpan balik kepada pemainnya untuk memastikan mereka selalu dalam performa terbaik.



FUNGSI MANAJEMEN SDM

- Manajemen Kompensasi dan Manfaat
 - Fungsi ini mencakup perencanaan dan pengelolaan gaji, insentif, dan manfaat lainnya bagi karyawan. Tujuannya adalah memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adil dan kompetitif, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Ini seperti memberikan penghargaan kepada pemain terbaik di akhir musim.
- Hubungan Karyawan
 - Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Fungsi ini mencakup penyelesaian konflik, komunikasi yang efektif, dan menciptakan kebijakan yang adil. Bayangkan ini sebagai upaya menjaga tim tetap kompak dan solid, siap menghadapi setiap tantangan bersama.

FUNGSI MANAJEMEN SDM

- Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - Menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja adalah prioritas utama. Fungsi ini melibatkan penerapan standar keselamatan, program kesehatan, dan tindakan pencegahan risiko. Seperti menyediakan perlengkapan pelindung bagi pemain, memastikan bahwa mereka dapat bermain dengan aman dan terlindungi dari cedera.
- Administrasi SDM
 - Administrasi SDM melibatkan pengelolaan data karyawan, pengarsipan, dan administrasi kebijakan serta prosedur SDM. Fungsi ini memastikan bahwa semua data dan proses terkait SDM dikelola dengan rapi dan efisien. Bayangkan ini sebagai pusat kendali yang menjaga semua informasi tim terorganisir dan mudah diakses.

SKILL YANG HARUS DIMILIKI OLEH PROFESSIONAL SDM

- Kemampuan Komunikasi
- Kepemimpinan
- Kemampuan Analitis
- Keterampilan Interpersonal
- Pemahaman Hukum dan Etika
- Manajemen Waktu
- Adaptabilitas



JENJANG KARIR MANAJEMEN SDM

- Tahap Entry-Level (HR-Assistant atau HR Coordinator)
- Tahap Middle-Management (HR Specialist atau HR Generalist)
- Tahap Top Management : HR Manager
- Tahap Eksekutif : HR Director atau Chief HR Officer (CHRO)