

I.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Transformasi

(sudut pandang perubahan digital dan lintas budaya)



Oleh : Rahayu Endang Suryani

A. Filosofi

Manajemen Sumber Daya Manusia berasal dari unsur yaitu :

- Manajemen
 - Planning, Organizing, Actuating, Controlling.
- Sumber daya manusia
 - Segala sesuatu yang berasal dari dalam diri manusia, seperti : Knowledge, Skill, Capability, Attitude, Soul, dan sebagainya.
- Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan manusia untuk memmanage seluruh sumber daya yang dia miliki agar berjalan secara potensial dan maksimal, yang pada akhirnya manusia mampu mengaktualisasikan dirinya.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia

- Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang akan dialami setiap insan manusia sejak dia kecil hingga akhir hayatnya.
- Pada saat seseorang bekerja / berhubungan dengan organisasi formal (pemerintah, swasta ataupun pribadi) maka akan berhubungan dengan aktivitas manajemen personalia, mulai dari proses pengadaan tenaga kerja sampai dengan pemisahan karyawan.

Perbedaan MSDM dan Manajemen Personalia :

No .	Manajemen Sumber Daya Manusia	Manajemen Personalia
1.	Ruang Lingkup Lebih Luas	Ruang Lingkup Lebih Sempit
2.	Manusia sebagai asset	Manusia sebagai salah satu faktor produksi



C. Fungsi – fungsi MSDM

1. Fungsi Managerial

- Proses yang digunakan untuk mencapai organisasional melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian orang dan sumber - sumber daya organisasional lainnya.
- Dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental).

2. Fungsi Operasional

- Area khusus dalam Manajemen yang mengubah atau mentransformasi sumber menjadi barang dan jasa.
- Dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

Fungsi Managerial :

1. Planning.

Proses mendefinisikan tujuan dari suatu organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Organizing

Suatu tindakan merencanakan dan melaksanakan suatu struktur organisasi. Setiap tahap pengorganisasian, dapat terlihat bahwa setiap departemen yang berperan penting dalam fungsi-fungsi tertentu untuk mencapai strategi dan tujuan perusahaannya.

3. Actuating

Suatu proses dalam membuat rencana menjadi sebuah tahapan dan tindakan yang aktual dalam bisnis. Atasan berusaha menggerakkan anggota-anggota organisasi sedemikian rupa.

4. Controlling

Menjaga pekerjaan agar proses yang berlangsung tidak menyimpang dari perencanaan awal. Semua fungsi manajemen tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang dijalankan.

Fungsi Managerial :

1. Procurement / Pengadaan
(perencanaan, rekrutmen, seleksi)
2. Development / Pengembangan
(pendidikan, pelatihan, karier, evaluasi kinerja)
3. Compensation / Kompensasi
(gaji, insentif, fasilitas)
4. Integration / Integrasi
(motivasi, partisipasi)
5. Maintenance / Pemeliharaan
(Komunikasi, K3, Konflik)
6. Separation / Pemisahan
(PHK, pensiun)

ANALISA PEKERJAAN (Job Analysis)

Desain Pekerjaan (Job Design)

Deskripsi Kerja
(Job Description)

Spesifikasi Kerja
(Job Specification)

Standar Kerja
(Job Standar)

Evaluasi Kerja
(Job Evaluation)

Evaluasi Kinerja
(Job Performance)

Fungsi-fungsi MSDM

F. Manajerial

F. Operasional

D. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia



1. Tantangan Eksternal

Demografi, Geografi, **Teknologi-Digitalisasi**, Alam, Sosial Politik, **Budaya (lintas budaya)**, Moneter, Peraturan Pemerintah, Pesaing, dsb.

2. Tantangan Internal

Finansial Perusahaan, Sistem Informasi-Digitalisasi, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Ketersediaan Karyawan, dsb.

6 Karakter Generasi :



Tradisional
1922-1945

Baby
Boomers
1946-1964

Gen X
1965-1980

Gen Y
(Milenial)
1981-1994

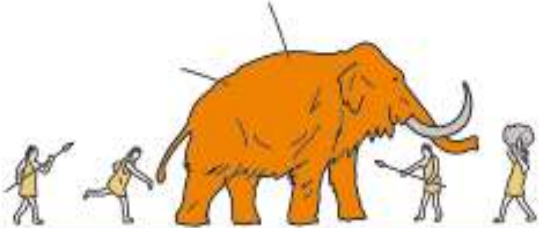
Gen Z
1995-2010

Gen Alpha
..... > 2010

The Road to Society 5.0

Society 1.0

Hunter-gatherer Society



Society 2.0

Agrarian Society



Society 3.0

Industrial Society



Society 4.0

Information Society

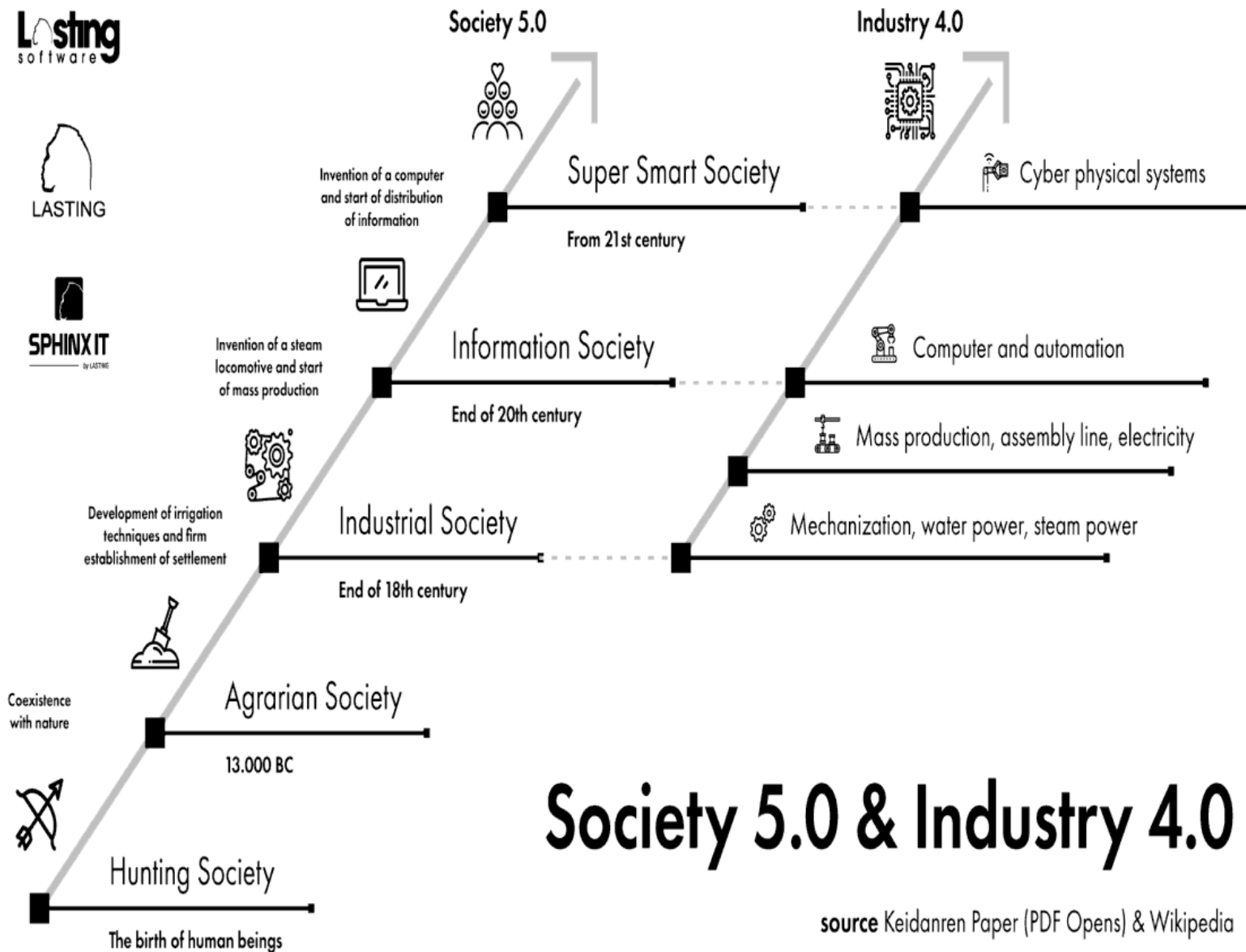


Japan's Prime Minister Shinzo Abe
(2017) :

- Masyarakat Super Cerdas (MSC)
- Teknologi berbasis Kemanusiaan

Society 5.0 Super Smart Society





Society 5.0 & Industry 4.0

source Keidanren Paper (PDF Opens) & Wikipedia

Tantangan SDM di Era Society 5.0

- Society 5.0 dibuat sebagai solusi atas revolusi industri 4.0 yang dikhawatirkan mendegradasi umat manusia.
- Society 5.0 adalah masyarakat yang mampu menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era revolusi industri 4.0 seperti : Internet of Thing (IoT), Artificial Intelligence (AI), Big Data dan Robot untuk meningkatkan kualitas hidup..
- Ketegangan Pasar Tenaga Kerja.
- Kurangnya Keterampilan yang Relevan.
- Regulasi Tenaga Kerja.
- Kebijakan Pengembangan **SDM**.
- Integrasi Teknologi Baru.
- Peningkatan Keahlian **Digital** Karyawan.
- Keamanan dan Privasi Data.
- Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan.
- Implementasi Sistem Manajemen Kinerja yang Adaptif.
- Penggunaan Alat Analitik untuk Pengambilan Keputusan.
- Dan Sebagainya

