

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MANAJEMEN = TO MANAGE : Mengatur, Mengurus, Melaksanakan dan Mengelola

MANAJEMEN adalah :

Suatu ilmu seni dan kemampuan mengintegrasikan sumber-sumber dalam organisasi, untuk menghasilkan sesuatu secara efektif, efisien, berkelanjutan, dan bermanfaat bagi organisasi, anggotanya, dan masyarakat.



PENGINTEGRASIAN PENDAYAGUNAAN SUMBER-SUMBER DILAKUKAN DALAM MELAKSANAKAN SEMUA FUNGSI MANAJEMEN YAKNI :

**Perencanaan
Pengorganisasian
Pengarahan
Pelaksanaan
Kontrol**

SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

SDM adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan (personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, atau pegawai).

SDM adalah potensi manusia yang berfungsi sebagai aset, dan sekaligus modal (investasi) di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan.



“SDM SEBAGAI PEKERJA ADALAH ASSET”

“MANUSIA SEBAGAI POTENSI ADALAH MODAL (INVESTASI)”

SDM DI PERUSAHAAN ADALAH :

I. PARA PENGENDALI/PARA EKSEKUTIF

Manajer puncak, manajer bidang kerja, dan pekerja kunci produk lini.

2. PARA STAF DAN PARA TENAGA KERJA PROFESIONAL/AHLI

Para staf dan tenaga kerja profesional/ahli adalah tenaga kerja pembantu utama para eksekutif/pengendali. Menjabarkan keputusan menjadi kerja yang konkrit secara efektif dan efisien, dan mengawasi pelaksanaannya (pekerja tingkat menengah).

3. PELAKSANA TEKNIS OPERASIONAL

Pengatur dan pengawas pelaksanaan pekerjaan secara teknis (pekerja tingkat menengah kebawah). Mempersiapkan, mengatur, menjaga dan mengawasi agar kondisi kerja termasuk peralatan memungkinkan pekerjaan dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4. PELAKSANA PEKERJAAN

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah berdasar keputusan dan kebijakan dari atasan (pekerja tingkat bawah).

Pekerja ini hanya bekerja jika ada perintah dari atasan masing- masing.

1. Dari sudut MSDM semua pekerja itu diyakini memiliki kemampuan potensial, terutama pekerja tingkat menengah dan atas, yang cenderung lebih besar dari kemampuan nyata prestasi yang diperlihatkannya sekarang dalam bekerja.
2. Kemampuan potensial dapat dikembangkan menjadi kemampuan nyata, sehingga kontribusi pekerja dalam tugasnya selalu dapat ditingkatkan.

Pengertian MSDM

1 MSDM

Proses mendayagunakan bantuan pekerja sebagai sumber daya dengan memperlakukan dan menghargainya sebagai manusia, agar memberikan kontribusi terbaik (optimum), dalam mencapai tujuan organisasi (perusahaan).

2 MSDM

Kemampuan mendayagunakan pekerja secara manusiawi agar sebagai sumber daya terintegrasi dengan sumber daya lainnya, untuk mewujudkan perusahaan yang mampu meraih laba kompetitif yang berkelanjutan.

3 MSDM

Kegiatan mewujudkan perusahaan yang mampu meraih laba kompetitif melalui perencanaan dan tindakan bisnis, yang berfokus pada peningkatan kesempatan para pekerja untuk memberikan kontribusi, sesuai dengan etika dan tanggung jawab sosial organisasi /perusahaan.

Implementasi MSDM

1

SDM sebagai motor penggerak organisasi perlu dikelola agar melalui kontribusinya yang disebut 'bekerja' akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya berupa laba kompetitif yang berkelanjutan.

2

Sumber Daya Material dan Finansial memungkinkan dilaksanakannya kegiatan bisnis sebuah organisasi, namun hanya Manusia (SDM) yang membuat kegiatan bisnis berlangsung menjadi kenyataan.

Manajemen Personalia

Manajemen pengertiannya secara luas mengelola SDM, di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian (perancangan dan penugasan), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik), dan pengawasan.

Dengan demikian pengertian **Manajemen Personalia** adalah “**Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan SDM untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat**”.

Ruang lingkup manajemen personalia dapat dilihat dari fungsi-fungsi personalia seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan dan kegiatan personalia seperti apa saja yang dilakukan, sesuai bagan berikut :

FUNGSI PERSONALIA

PENARIKAN

- Analisa Pekerjaan
- Perencanaan SDM
- Proses penarikan

SELEKSI

- Proses seleksi

PENGEMBANGAN

- Penilaian prestasi kerja
- Konseling
- Disiplin
- Latihan
- Pengembangan manajemen

PEMELIHARAAN

- Pemberian kompensasi
- Hubungan perburuhan
- Pelayanan karyawan
- Keamanan dan kesehatan

PENGUNAAN

- Perencanaan karir
- Perluasan pekerjaan
- Audit personalia

KEGIATAN PERSONALIA

Tes seleksi

wawancara

Referensi

Evaluasi medis

Evaluasi
Pekerjaan

Pengupahan

Prog. insentif

Komp.pelengkap

Perundangan
kolektif

Perjanjian kerja

Rekreasi

Plyn on the job

Plyn off the job

Perbedaan Manajemen Personalia dengan MSDM

1. MSDM dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro
2. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik.
Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi. Jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

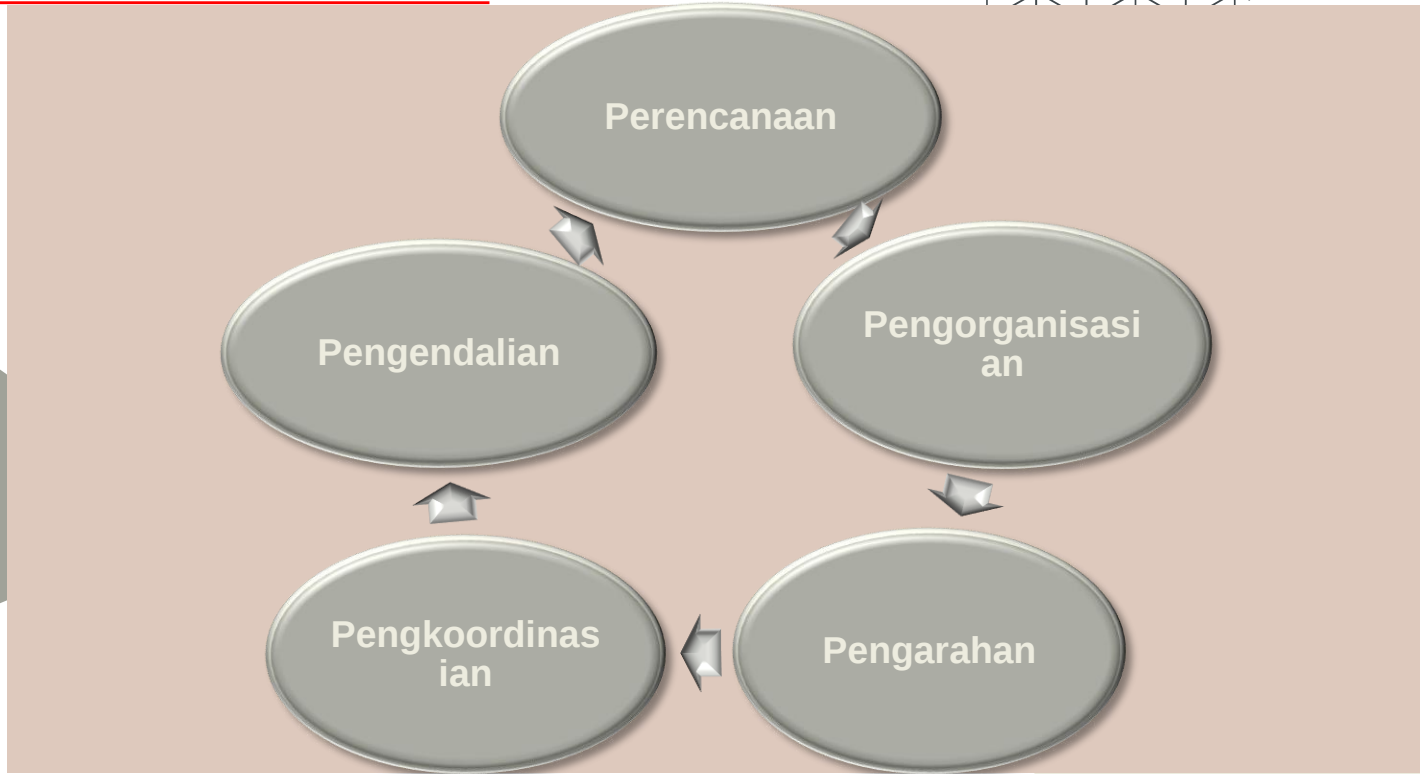
Dapat juga disimpulkan sebagai berikut :

DILIHAT DARI	MANAJEMEN PERSONALIA	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Hubungan pengusaha dengan pekerja	Pengusaha menganggap pekerja sebagai musuh	Pengusaha menganggap sebagai partner kerjasama
Fungsi tugas	Terpisah satu sama lain	Terintegrasi
Menilai pekerjaan	Sebagai aset dan unsur biaya	Sebagai mitra usaha
Orientasi masalah	Bertindak reaktif	Bertindak proaktif

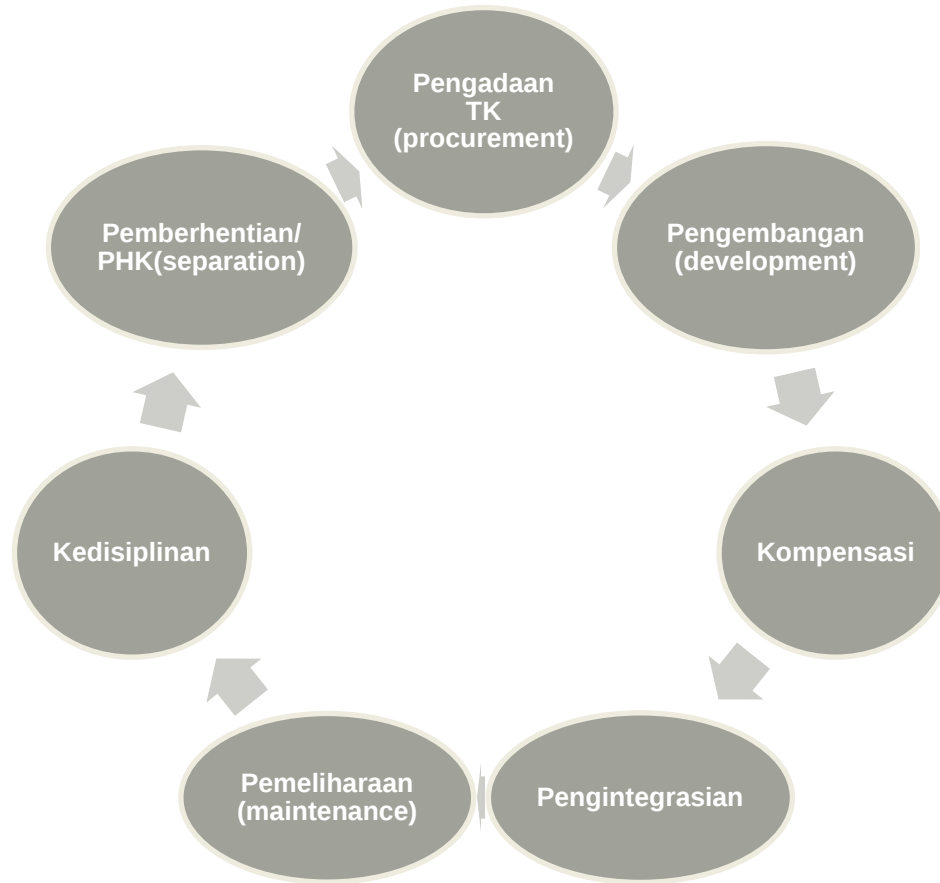
Sedangkan dilihat dari persamaannya, MSDM dengan Manajemen Personalia, keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Fungsi Manajerial MSDM dan Fungsi Operasional

FUNGSI MANAJERIAL MSDM



Fungsi Operasional



- **Metode pendekatan MSDM :**

- 1. Pendekatan Mekanis**

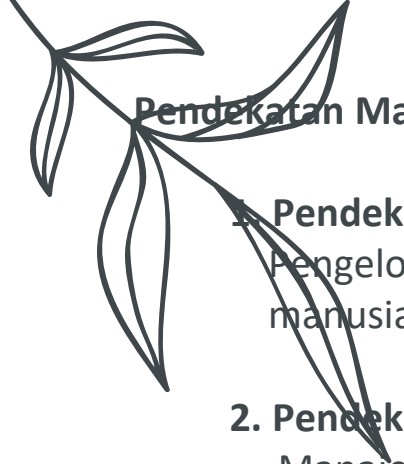
Mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan pd pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

- 2. Pendekatan Paternalis**

Manajer untuk mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Bawahan dianggap sebagai anak-anak.

- 3. Pendekatan Sistem Sosial**

Memandang bahwa organisasi adalah suatu sistim yang kompleks, yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.



Pendekatan Manajemen Personalia :

1. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan dan pendayagunaan SDM. Martabat dan kepentingan hidup manusia tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera.

2. Pendekatan Manajerial

Manajemen personalia adalah tanggung jawab setiap manajer. Prestasi kerja karyawan tergantung pada atasannya.

3. Pendekatan Sistem

Manajer personalia adalah sistem yang terbuka dari bagian-bagian yang saling berhubungan, saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal.

4. Pendekatan Proaktif

Dapat meningkatkan kontribusinya pada karyawan, manajer dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang timbul.

Model MSDM :

1. Model Klerikal

Model ini fungsi departemen sumber daya manusia yang terutama adalah membuat dan menyimpan laporan, data, catatan, dan melaksanakan 5 tugas rutin.

2. Model Hukum

Departemen SDM memperoleh kekuatan dari keahlian di bidang hukum.

3. Model Finansial

Aspek finansial msdm semakin mendapat sorotan karena manajer semakin menyadari kuatnya dampak biaya SDM terhadap perusahaan.

4. Model Manajerial

Memiliki dua versi yaitu ; 1. Manajer SDM memahami kerangka acuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas, 2. Manajer lini melaksanakan beberapa fungsi SDM.

5. Model Humanistik

Departemen SDM dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.

6. Model Ilmu Perilaku

Menganggap bahwa ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan basis aktivitas sumber daya manusia.

Tantangan Internal

Tantangan internal timbul karena organisasi mengejar sasaran ganda.

Karakter organisasi

Serikat Karyawan

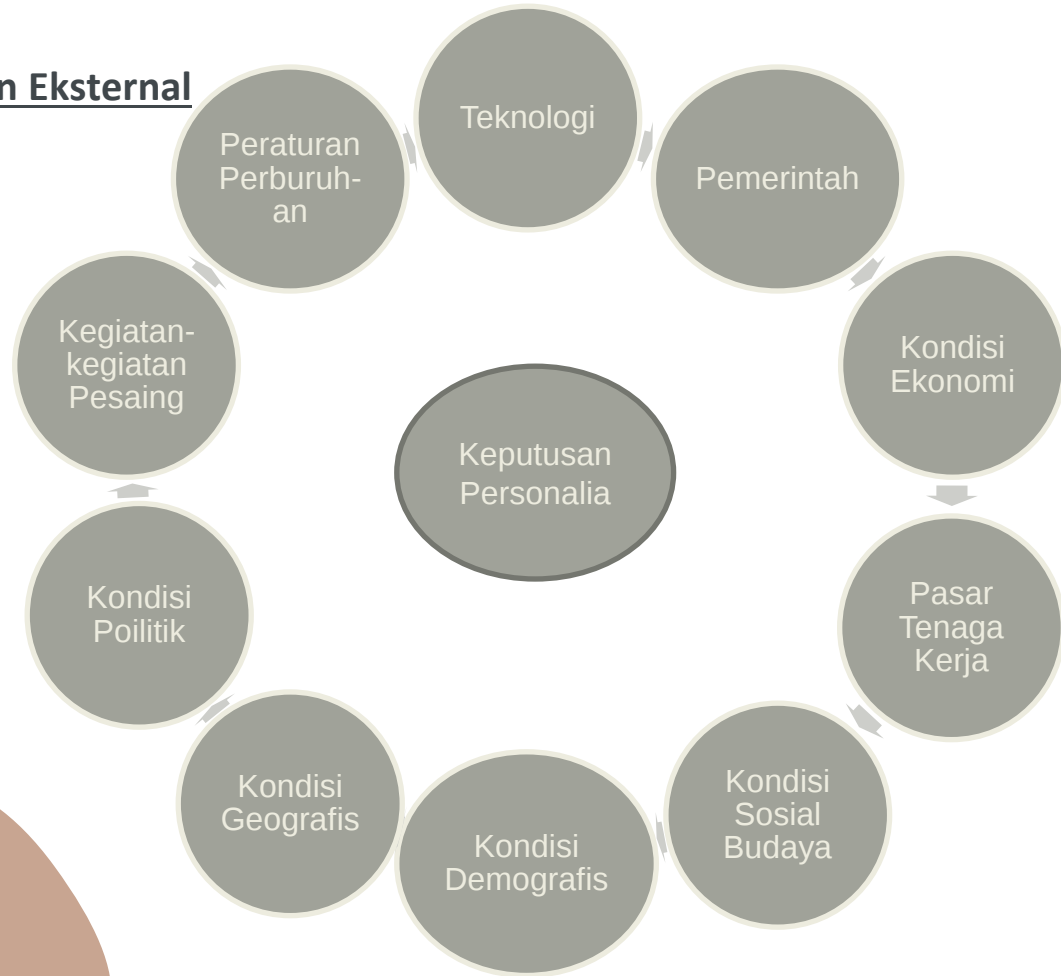
Sistem Informasi

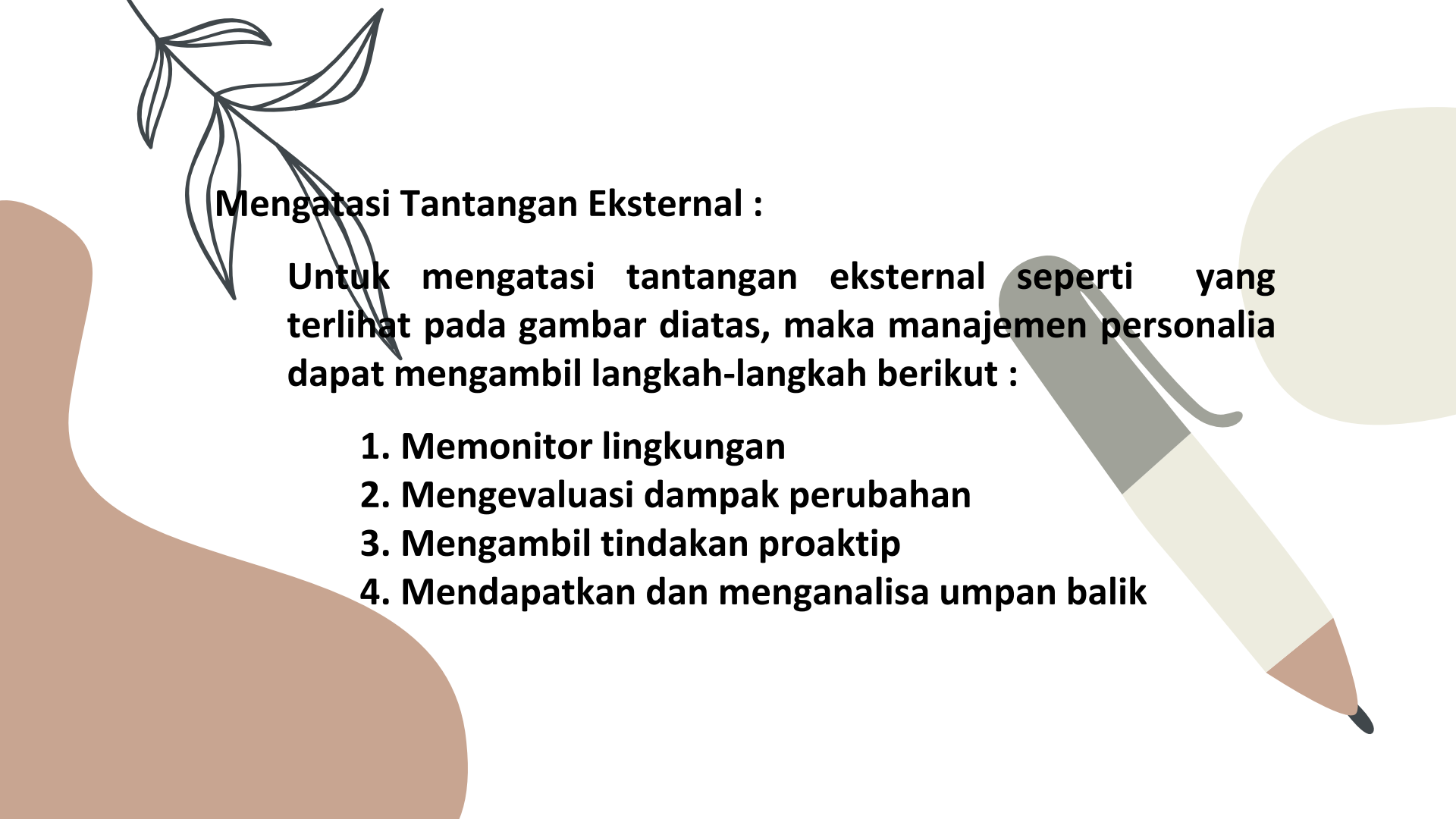
Perbedaan Individual
Karyawan

Sistem Nilai Manajer
dan Karyawan

Tantangan
Internal

Tantangan Eksternal





Mengatasi Tantangan Eksternal :

Untuk mengatasi tantangan eksternal seperti yang terlihat pada gambar diatas, maka manajemen personalia dapat mengambil langkah-langkah berikut :

- 1. Memonitor lingkungan**
- 2. Mengevaluasi dampak perubahan**
- 3. Mengambil tindakan proaktif**
- 4. Mendapatkan dan menganalisa umpan balik**