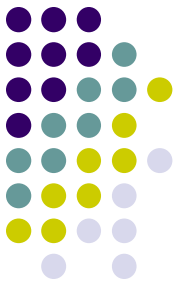


MSDM

By Farlianto

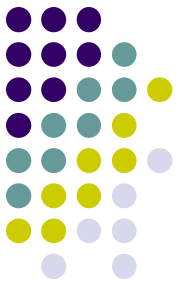




MSDM: Sebuah Perspektif

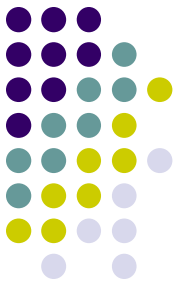
- Setiap organisasi punya tujuan!
- Tujuan diraih dgn mendayagunakan sumber daya yg ada
- Finansial, Fisik, **Manusia**, Teknologi & Sistem
- MSDM → Departemen sdm
- Semua aktivitas dept sdm adalah untuk membantu perusahaan mecapai tujuannya.

4 Hal Penting Berkaitan dgn MSDM



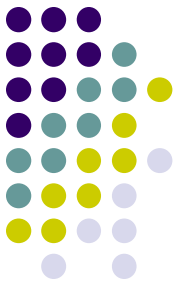
1. Pengintegrasian kebijakan sdm dgn perencanaan bisnis
2. Tanggung jawab pengelolaan sdm
3. Perubahan fokus dr hubungan SP-
Manajemen mjd hub Manajemen-Karyawan
4. Komitmen & inisiatif dr manajer yg berperan sbg penggerak & fasilitator

Manajemen Personalia / MSDM ?

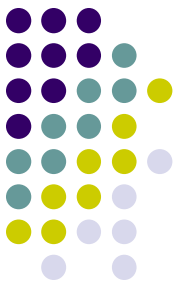


Aspek	MSDM	Man Personalia
Keadaan	Proaktif	Reaktif
Cakupan	Sistem yg lbh luas	Bagian per bagian
Pandangan thd manusia	Modal sosial	Biaya Variabel
Orientasi	Tujuan	Hasil
Orientasi	Komitmen	Hasil

Paradigma MSDM



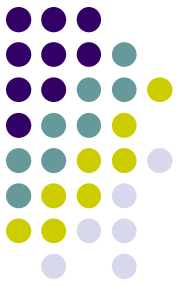
Model	Detail	Perkembangan ke dpn	Implikasi Thdp Dept SDM
Model Klerikal	Tugas administrasi	Perusahaan kecil	Tdk disertakn dlm pembentukan kultur organisasi
Model Hukum	Keahlian dibidang hukum	Kurang penting	Penilai aktif terhadap strategi terutama yg berhub dgn hukum
Model Finansial	Finansial	Makin penting	Ambil bag dlm analisis biaya-anggaran, strategik kurang
Model Manajerial	Aspek manajerial	Meningkat	Terlibat dlm pembuatan keputusan strategik
Model Humanistik	Nilai & potensi sdm	Menguat	Mempertahankan strategi mempertahankan sdm potensial
Model Ilmu Perilaku	Ilmu psikologi sbg basis	Semakin dominan	Data & catatan karyawan untk promosi



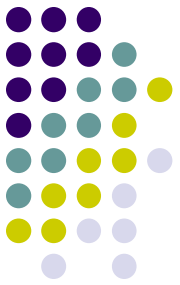
Perkembangan MSDM

- Sistem Perajin → Thn 1600-1700
- Manajemen Ilmiah → Pendekatan ilmiah & obyektif dlm merancang pekerjaan
- Hubungan Manusia → Produktivitas dipengaruhi Faktor sosial (intensitas kerjasama) & Psikologis (perasaan, emosi, sentimen)
- Sains Perilaku (*Behavioral Science*) → Bgm tmt kerja mempengaruhi Individu, Viceversa.
- Fungsi SDM → Internal & Eksternal

Pertanyaan



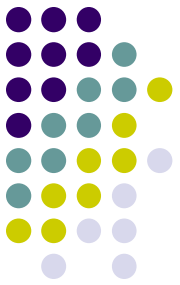
- Mengapa MSDM penting bagi organisasi?



Praktek MSDM yg baik

- Peningkatan kemampuan organisasi untk menarik & mempertahankan orang2 terbaik!
- Memotivasi anggota organisasi untk melakukan pekerjaan hebat
- Memiliki peran strategik untk keberhasilan kompetitif perusahaan.

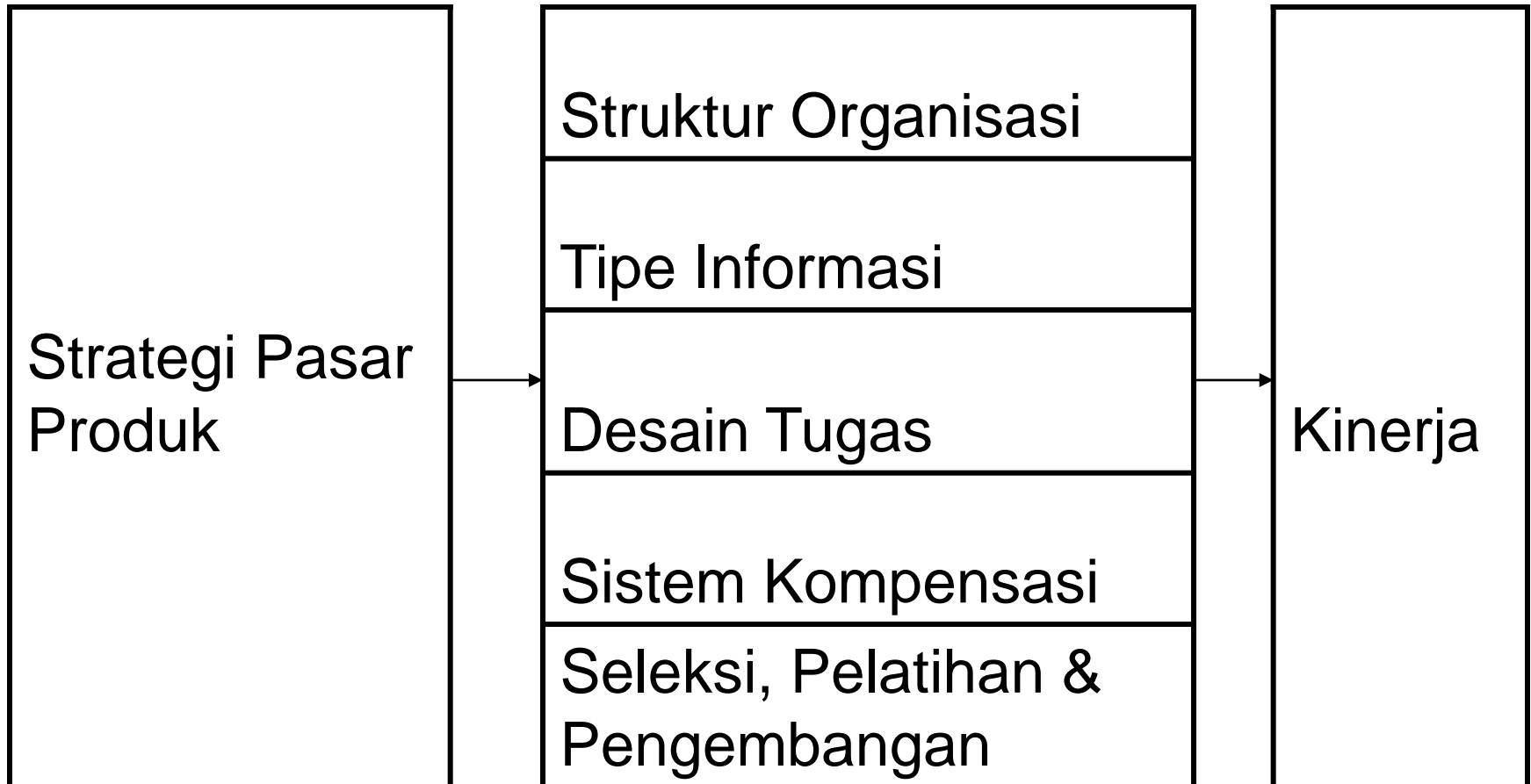
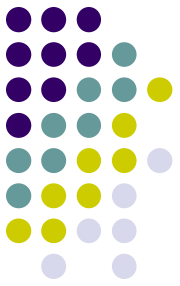
Hubungan MSDM dgn Misi, Tujuan & Strategi Organisasi



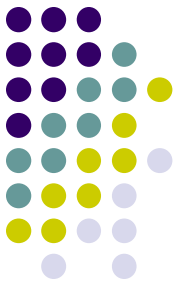
- Misi & Tujuan

Keputusan-Keputusan Strategik	Implikasi thd MSDM
Me+ perlengkapan jenis baru	Pelatihan
Bertumbuh melalui akuisisi	Seleksi, Pelatihan, Kompensasi, Outplacement
Membuat hutang piutang untk mencegah pengambilalihan	Kompensasi, Outplacement
Memasarkan produk scr internasional	Seleksi, Pelatihan, Kompensasi
Mencari lokasi baru untk pabrik pengolahan	Seleksi, Pelatihan, Transfer, Rekrutmen
Memakai strategi <i>Low cost competition</i>	Kompensasi, Hubungan karyawan, Pelatihan

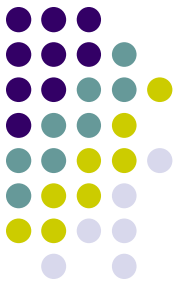
Variabel-variabel yg dipertimbangkan dlm implementasi strategi



MSDM dan Strategi Bersaing



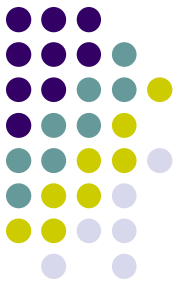
- Persaingan → Strategi Kompetitif → Keunggulan Kompetitif → Inisiatif Strategik
- Strategi Kompetitif → Strategi inovasi, Strategi peningkatan Mutu, Strategi Pengurangan Biaya.
- Inisiatif Strategik : Kemampuan untuk melakukan pengendalian atas perilaku strategik dlm industri dimana perusahaan berkompetisi



Elemen MSDM yg Efektif

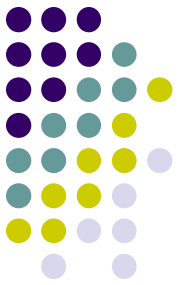
- Persyaratan Organisasional → Komitmen Manajemen Puncak thdp MSDM, Dept SDM yg tangguh, Administrasi lini & staf yg terintegrasi
- Paket Kebijakan SDM → Meyakinkan karyawan bhw mrk akan diperlakukan scr adil, Pengambilan Keputusan cepat & konsisten, Menumbuhkan rasa percaya diri.
- Iklim Organisasi → keyakinan, kepercayaan, keterbukaan dlm organisasi sejalan dgn produktivitas yg tinggi & implementasi strategi yg efektif

Peningkatan Fungsi Dept SDM



Karena:

- Kompleksitas pekerjaan manajer
- Akomodasi kebutuhan karyawan
- Peraturan pemerintah
- Konsistensi
- Keahlian
- Biaya SDM



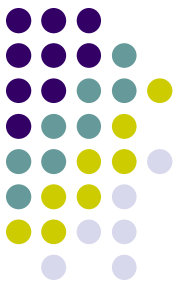
Maksud & Tujuan MSDM

Maksud →

Memperbaiki kontribusi produktif orang-orang thdp organisasi dgn cara yg bertanggung-jawab scr strategis, etis & sosial

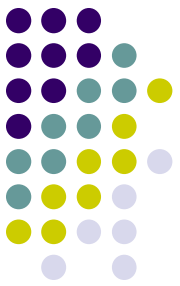
Tujuan →

- Tujuan kemasyarakatan
- Tujuan Organisasional
- Tujuan Fungsional
- Tujuan Pribadi



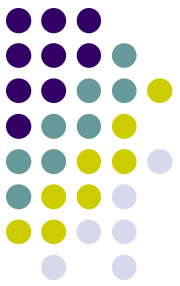
Hub Aktivitas MSDM dgn Tujuan MSDM

Tujuan MSDM	Aktivitas penunjang	
Tujuan kemasyarakatan	Kepatuhan Hukum	Hub Manajemen dgn SP
	Jasa-jasa yg dibutuhkan	
Tujuan Organisasional	Planning	Penilaian Kinerja
	Rekrutmen	Penempatan
	Pelatihan & pengembangan	Aktivitas
Tujuan Fungsional	Penilaian Kinerja	Aktivitas
	Penempatan	
Tujuan Pribadi	Pelatihan & pengembangan	Kompensasi
	Penilaian Kinerja	Aktivitas
	Penempatan	



Pertanyaan

- Manajemen personalia adalah Manajemen SDM, dmk sebaliknya. Bgm pendapat anda, jelaskan!
- Apa yg menyebabkan peningkatan fungsi MSDM? Jelaskan.
- Elemen MSDM yg efektif itu spt apa? Jelaskan



Quiz

- Perdefinisi, apa yg dimaksud dgn manajemen sumber daya manusia
- Jelaskan hubungan msdm dgn strategi perusahaan disertai contoh
- Jelaskan perbedaan antara manajemen sdm dgn manajemen personalia
- Dikatakan bhw msdm itu memiliki 2 fungsi, sebutkan dan jelaskan
- Berikan contoh, paket-paket kebijakan sdm yg bisa meyakinkan karyawan bhw mrk diperlakukan secara adil.