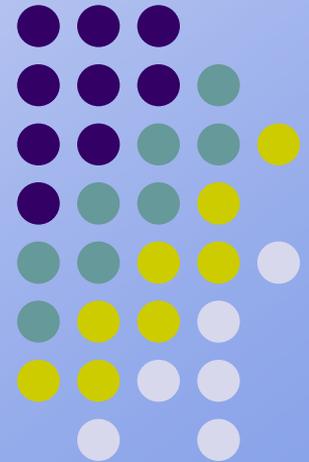


Pengembangan Sumber Daya Manusia

Grendi Hendrastomo

Prodi Pendidikan Sosiologi
Jurusan Sejarah
FISE - UNY





Deskripsi Mata Kuliah

Mata kuliah ini mempelajari peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) selain Capital, Sumber Daya Alam dan Teknologi di dalam mendukung proses pembangunan.

Selama ini faktor Sumber Daya Manusia Belum begitu mendapat perhatian dibanding faktor Sumber Daya Alam, Capital dan Teknologi, sehingga perkembangannya terganggu dan berpengaruh pada aspek yang lain, oleh karena itu diperlukan pengetahuan dan pemahaman seputar persoalan SDM.

Kompetensi Mata Kuliah

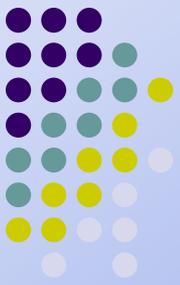


Dengan mengikuti mata kuliah ini diharapkan wawasan mahasiswa dalam memahami pengembangan SDM secara komprehensif dapat bertambah. Mahasiswa dapat memahami SDM secara menyeluruh baik itu dari segi manajemen maupun dari perspektif sosiologi.



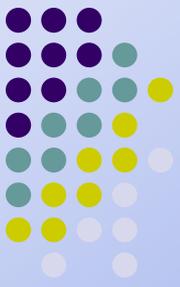
Pokok Bahasan

- Pengantar Pengembangan SDM, Manajemen, Konsep dan Tantangan
- Sumber Daya Manusia
- Job Analysis
- Proses Seleksi dan Rekrutmen
- Pelatihan dan Pengembangan SDM
- Job Measurement, Kompensasi, Promosi dan PHK
- SDM dan Pembangunan



Cont'd...

- Pemberdayaan SDM
- Peluang Kerja di Perkotaan
- Kesempatan Kerja Sektor Informal Perkotaan
- Peluang Kerja di Pedesaan
- Pengembangan Peluang Kerja di Pedesaan
- Pemberdayaan SDM
- Pendidikan Tinggi di Era Globalisasi
- Masalah SDM dan Kemiskinan



Referensi

- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFEE.
- Effendi, Tadjuddin Noer, 1995, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta, Tiara Wacana.
- Kreitner & Kinichi, 2004, *Organizational Behavior*, 6th edition, New York, McGraw Hill.
- Makmur, Syarif, 2008, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Rajawali Press.



Cont'd...

- Tilaar, 1997, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*, Jakarta, Grasindo.
- Torres & Arias, 2005, *e-Human Resources Management: Managing Knowledge People*, London, Idea Group
- Atkinson, Dietz & Neumayer, 2007, *Handbook of Sustainable Development*, Massachusetts, MPG Book Ltd.



Pengembangan SDM, Definisi, Konsep dan Tantangan



Grendi Hendrastomo
Pendidikan Sosiologi
FIS - UNY



Pengertian Pengembangan SDM



- World Bank

Upaya pengembangan manusia yang menyangkut pengembangan aktivitas dalam:

- Pendidikan dan latihan
- Kesehatan dan gizi
- Penurunan Vertilitas
- Kesempatan kerja
- Lingkungan hidup yang sehat
- Pengembangan karier di tempat kerja
- Kehidupan politik yang bebas

Cont'd.....



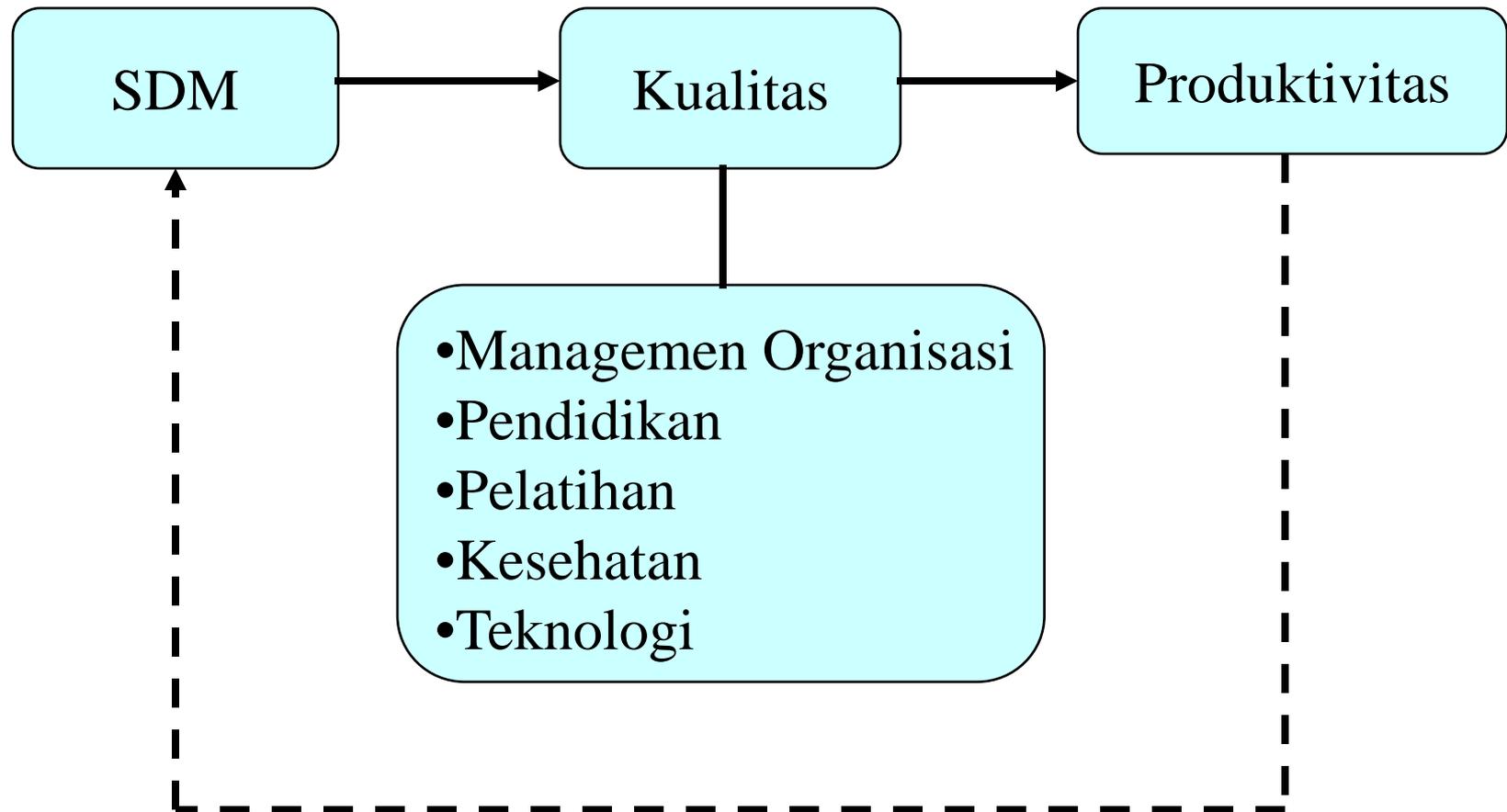
- UNDP (United Nations Development Programme)
Proses meningkatkan kemampuan manusia untuk melakukan pilihan-pilihan, pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatan kemampuan manusia
- Louis Emmerij
Pengembangan SDM merupakan tindakan:
 - Kreasi SDM
 - Pengembangannya
 - Menyusun struktur insentif sesuai dengan peluang kerja

Cont'd.....



- CIDA (Canadian International Development Agency)
Menekankan manusia sebagai alat (*means*) maupun tujuan akhir pembangunan
- Feng
Upaya meningkatkan produktivitas pekerja,
merumuskan kembali sistem pemberian upah,
meningkatkan secara sistematis struktur organisasi
angkatan kerja

Pengembangan SDM



Pendekatan PSDM



- **Human Capital (Mutu Modal Manusia)**
- **Integrated Approach (Pendekatan Terpadu)**
- **Problem Solving (Pemecahan Masalah)**

Pendekatan Mutu Modal Manusia



Menekankan manusia sebagai faktor produksi selain teknologi, sumberdaya alam (tanah) dan modal
Bila produktivitas dan efisiensi akan ditingkatkan selain menambah modal input untuk meningkatkan kualitas SDA (tanah) juga kualitas manusia perlu ditingkatkan

Manusia adalah faktor produksi yang amat penting

- Kebijakan Teknologi
- Kebijakan SDM

Teknologi



- **Pengalihan (transfer teknologi)**
- **Kebijakan yang dapat mempengaruhi investor asing agar pabrik yang didirikan dapat mempermudah proses adaptasi dan modifikasi produk sehingga penyesuaian mudah dilakukan**
- **Proteksi terhadap industri pemula (infant industries)**
- **Memelihara dan mengembangkan teknologi lokal (indegeneous technology)**



Kebijakan SDM



- **Perubahan struktural secara menyeluruh, termasuk pengalokasian kembali faktor produksi dan sistem organisasi, peluang kerja dan peanekaragaman yang mendorong adanya inovasi teknologi**
- **Perlu ada kebijakan yang dapat membantu proses pengembangan pasar kerja (labour market) dan peluang kerja (employment)**
- **Perlu ada perumusan kebijakan yang jelas dalam perencanaan tenaga kerja, perencanaan pendidikan dan pelatihan, penentuan sifat pelatihan, menentukan lembaga yang mengatur dan menyediakan pelatihan pekerja**



Beberapa asumsi mengapa SDM perlu ditingkat untuk meningkatkan produktivitas



- SDM yang kurang berkualitas tidak akan dapat menghasilkan output yang optimum
- SDM yang tidak berkualitas menekan pertumbuhan karena selain tidak menyumbang pada peningkatan produksi juga ikut memakan produksi yang dihasilkan orang lain. Akibatnya produktivitas atau pertumbuhan berkurang

Kelemahan Pendekatan Human Capital



Menurut Wheeler (1984)

- Alokasi anggaran (expenditure) pelayanan publik untuk sektor sosial tidak akan dapat berjalan dengan sendiri. Perlu diikuti dengan restructuring sistem pelayanan yang ada agar dapat meningkatkan efisiensi sehingga sesuai sasaran (target yang diinginkan)
- Dalam kenyataan peningkatan pendidikan masyarakat pedesaan telah diikuti dengan meningkatnya pengangguran terbuka dan migrasi desa-kota
- Peningkatan pelayanan kesehatan hanya dinikmati oleh masyarakat berpenghasilan tinggi (biaya kesehatan mahal)

Pendekatan Terpadu



- Perencanaan SDM mencakup perencanaan dan pengendalian jumlah modal manusia (human capital), pengembangan dan pemanfaatannya
- Dipengaruhi oleh faktor pertumbuhan ekonomi, teknologi dan kebijakan pembangunan

Secara umum PSDM terpadu memperhatikan



- Tidak hanya jumlah (besaran) penduduk dan angkatan kerja saja tetapi juga memperhatikan kualitas dan standar kehidupan. Penduduk dan dinamika angkatan kerja sebagai kekuatan dan pendukung pengembangan SDM
- Proses interaktif antara sistem demografi dan sosio ekonomik dalam hal program dan kebijakan untuk pengembangan strategi penciptaan lapangan kerja dan perencanaan tenaga kerja sesuai dengan rencana pembangunan
- Dibutuhkan pendekatan antar disiplin

Pendekatan Pemecahan Masalah



- Manusia adalah Pelaku dan Pelaksana Pembangunan
- Menguasai permasalahan pembangunan dan pemecahannya
- Pendekatan pemecahan masalah menuntut para pelaku untuk menguasai permasalahan dan mampu memecahkan masalah-masalah pembangunan secara tepat dan menjadikan pelaku pembangunan subjek pembangunan

Manajemen SDM



Manajemen SDM



- Flippo

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Cont'd.....



- French
penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi
- Secara umum Manajemen SDM meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan untuk tujuan individu maupun organisasi

Pendekatan dalam manajemen SDM



- Pendekatan SDM
Bertitik tolak pada kepentingan hidup dan martabat manusia
- Pendekatan Manajerial
Tanggung Jawab manager/atasan
- Pendekatan Sistem
Manajemen SDM merupakan subsistem dari organisasi
- Pendekatan Proaktif
adanya antisipasi terhadap permasalahan yang akan muncul

Pengorganisasian (*departement*)



Dalam suatu organisasi dibentuk suatu cabang-cabang, sub-sub sistem yang berperan untuk memudahkan control, meningkatkan efisiensi dan efektivitas,

Bertujuan untuk menciptakan spesialisasi

Tantangan Eksternal



- Tantangan Teknologi
- Tantangan Ekonomi
- Keadaan Politik dan Pemerintah
- Tantangan Demografis
- Kondisi Geografis
- Kondisi Sosial Budaya
- Pasar Tenaga Kerja
- Kegiatan Para Pesaing

Tantangan Organisasional



- Karakter Organisasi
- Serikat Karyawan
- Sistem Informasi
- Perbedaan Individual Karyawan
- Sistem Nilai Manager dan Karyawan

Kualitas Sumber Daya Manusia



Grendi Hendrastomo
Pendidikan Sosiologi
FIS – UNY
ghendrastomo@yahoo.com

- Manusia yang hidupnya bergantung dan dipengaruhi oleh lingkungan dan berhak diperlakukan secara adil oleh lingkungannya (Burns)
- Potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri.

Definisi SDM



- Semua manusia sebagai penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah berkerja maupun yang belum memperoleh pekerjaan (Makro)
- Manusia yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, dsb (mikro)

SDM secara Makro dan Mikro

Year	Indonesia	Medium human development	East Asia and the Pacific	World
2011	0.617	0.630	0.671	0.682
2010	0.613	0.625	0.666	0.679
2009	0.607	0.618	0.658	0.676
2008	0.598	0.612	0.651	0.674
2007	0.591	0.605	0.642	0.670
2006	0.579	0.595	0.631	0.664
2005	0.572	0.587	0.622	0.660
2000	0.543	0.548	0.581	0.634
1995	0.527	0.517	0.544	0.613
1990	0.481	0.480	0.498	0.594
1985	0.460	0.450	0.463	0.576
1980	0.423	0.420	0.428	0.558

HDI Compare with others

Menurut HDI versi UNDP bagi Negara ASEAN (2011)

Peringkat	Negara
1	Singapura
2	Brunei
3	Malaysia
4	Thailand
5	Filipina
6	Indonesia
7	Vietnam
8	Kamboja
9	Myanmar

Kondisi SDM Indonesia

- **Internal**

- Sikap Mental (Budaya Feodal)
 - Tidak ada orientasi ke depan
 - Cepat menyerah
 - Berpaling dari akhirat
 - Lamban / hidup dalam suasana santai
- Etos Kerja Rendah (cepat menyerah, cepat puas)
- Kejujuran
- Profesionalisme

Knapa SDM Indonesia Rendah?

- Eksternal

- Sistem Pendidikan/pelatihan belum berkembang dengan baik
- Pengembangan karir di tempat kerja belum berjalan dengan baik (birokrasi feodal)
- Keterbatasan dana dan pusat pelatihan
- Sistem pembinaan SDM belum berjalan baik

Cont'd...

- Mc Clelland
- Kegagalan pembangunan sebuah masyarakat disebabkan karena warga masyarakat tidak memiliki motivasi untuk berprestasi

Teori N Ach (need for achievement)

- SDM Sebagai Budak
- SDM sebagai beban
- SDM sebagai potensi
- SDM sebagai SDM nyata
- SDM sebagai SDM unggul

5 Fase Perubahan Nilai SDM

- Ditingkatkan melalui Pendidikan
- Pendidikan merupakan unsur utama dalam PSDM
- Kualitas pendidikan dapat ditinjau dari nilai tambah yang dihasilkan lembaga pendidikan
- Memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja

Peningkatan Kualitas SDM

- Pengetahuan, Keterampilan dan Teknologi
- *Life Long Learning*

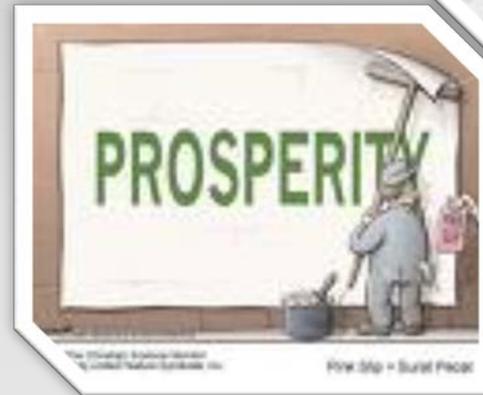


Cont'd...

- Mendayagunakan manusia sesuai dengan kodrat
- Peningkatan harkat dan martabat manusia (nir kebodohan, kemiskinan, keterbelakangan)
- Memperkuat potensi manusia sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- Memunculkan kesadaran sosial sehingga muncul kesadaran akan hak dan kewajiban

Cont'd...

- Era Globalisasi
- Era Otonomi Daerah

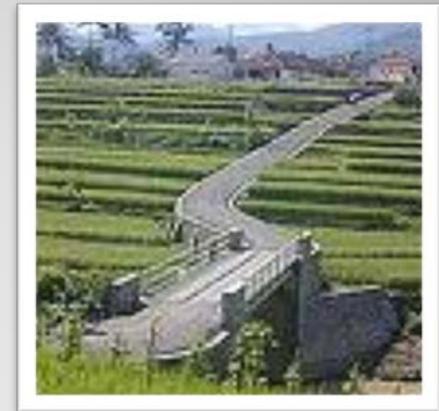
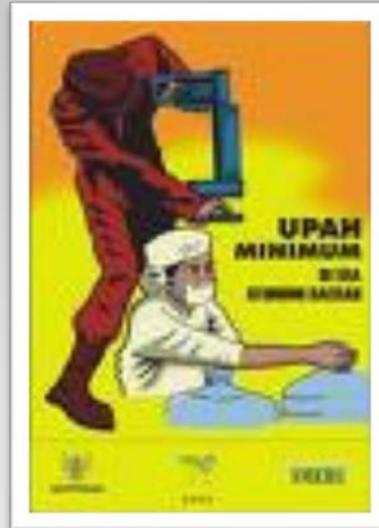


Peningkatan Kualitas SDM

- Globalisasi mendorong peluang terbukanya pasar internasional
- Pengakuan Harkat dan Martabat Manusia
- Life Long Learning

Era Globalisasi

- Alokasi dana untuk Pengembangan SDM



Era Otonomi Daerah

- Pendekatan Religius
- Pendekatan Politik
- Pendekatan Ekonomi
- Pendekatan Hukum
- Pendekatan Sosio-Kultural
- Pendekatan Administratif/Manajerial

Peningkatan Kualitas SDM

Job Design (Perancangan Kerja)



Grendi Hendrastomo
Pendidikan Sosiologi
FISE - UNY

Building an A340-600



Definisi

- Fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu/kelompok secara organisasional
- Untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi
- Job Design menunjuk pada penciptaan kerja baru serta pada modifikasi kerja yang sudah ada

Pendekatan dalam Job Design

- Pendekatan Mekanistik
Didasarkan pada ilmu teknik (manajemen ilmiah)
- Pendekatan Faktor Manusia
Didasarkan pada biologi dan psikologi
- Pendekatan Motivasi
Didasarkan pada psikologi organisasi / kelembagaan

Pendekatan Mekanistik

- Frederick W. Taylor
- Tujuannya agar tugas-tugas dapat dikerjakan seefisien mungkin dan produktivitas tinggi
- Kerja sering dibagi dalam tugas-tugas kecil, sederhana, distandarkan dan dilakukan berulang-ulang oleh satu orang
- Inisiatif (kerja keras, niat baik dan kecerdikan) diperoleh dengan keseragaman mutlak
- Ingin memisahkan secara tegas antara kerja fisik (*backwork*) dan kerja otak (*brainwork*)

Human Factors Approach

- Merupakan pendekatan yang berbasis pada dimensi fisik tubuh manusia
- Mendesain peralatan yang cocok dengan seluruh bagian tubuh fisik

Pendekatan Motivasi

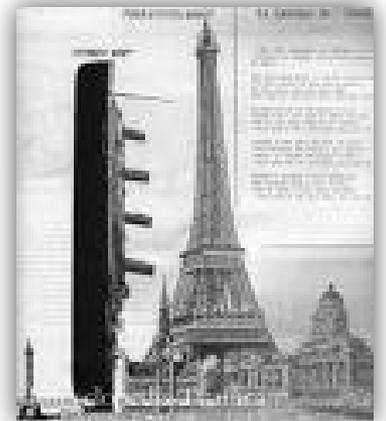
- Kerja dapat dirancang untuk merangsang motivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja
- Pendekatan Kontemporer Individu
Rotasi Kerja, Job Enlargement
- Pendekatan Kontemporer Tim

Pendekatan Kontemporer Tim

- Masing-masing individu belajar menangani banyak tugas
- Kerjasama tim digunakan untuk mengkombinasikan bakat dan gagasan orang
 - Karyawan bekerja sama dan saling memberdayakan satu sama lain agar berhasil
 - Variasi tim kerja, lintas fungsional dan multikultural

Kelemahan → belajar kerja sama tim perlu waktu

Perbandingan Job Design Approach



Keuntungan

- Menjamin prediktabilitas
- Menyediakan kejelasan

Kerugian

- Membosankan
- Karyawan membolos, sabotase, pengunduran diri

Mekanistik

Keuntungan

- Mengakomodasi kerja
- Membatasi hambatan fisik
- Membuat kerja lebih mudah diakses

Kerugian

- Terlalu mahal biayanya untuk bidang kerja tertentu
- Tidak praktis, jika karakteristik struktural perusahaan tidak memungkinkan perubahan kerja

Faktor Manusia

Keuntungan

- Memenuhi kebutuhan akan tanggung jawab, pertumbuhan dan pengetahuan tentang hasil
- Mengurangi kejenuhan
- Meningkatkan kinerja
- Meningkatkan semangat kerja

Kerugian

- Memerlukan imbalan yang lebih tinggi
- Tidak bisa dilakukan terhadap mereka yang memilih rutinitas kerja

Motivasi (Kontemporer Individu)

Keuntungan

- Menyediakan interaksi sosial
- Menyediakan variasi
- Meningkatkan pelayanan yang diberikan
- Mengurangi masalah pembolosan

Kerugian

- Tidak bisa dilakukan pada karyawan yang memilih kerja individu
- Memerlukan pelatihan keterampilan antarpersonel
- Memerlukan waktu cukup panjang untuk melakukan perubahan besar

Motivasi (Kontemporer Tim)

Elemen Job Design

- Elemen Organisasional
- Elemen Lingkungan
- Elemen Keperilakuan

Elemen Organisasional

- Efisiensi → spesialisasi
- Pendekatan mekanistik
 - mengidentifikasi setiap tugas untuk meminimumkan waktu dan tenaga karyawan
- Aliran kerja
 - dipengaruhi oleh sifat produk/jasa
- Praktek kerja
 - pelaksanaan kerja yang ditetapkan

Elemen Lingkungan

- Kemampuan dan tersedianya karyawan
 - lowongnya posisi pekerjaan akibat ketidakmampuan pekerja
- Pengharapan sosial
 - masyarakat sekitar selalu menuntut pekerjaan

Elemen Keperilakuan

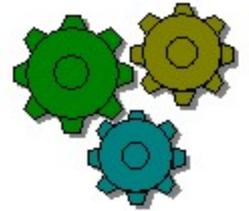
- Otonomi
bertanggungjawab atas apa yang dilakukan
- Variasi
- Identitas tugas
- Umpan balik

Teknik Perancangan Pekerjaan

- Simplifikasi Pekerjaan
 - underspecialization → disederhanakan
- Perluasan Kerja
 - Rotasi jabatan
 - Job enlargement (horizontal)
 - Job enrichment (vertikal)

Job Analysis

Job
Analysis



Definisi

- Proses penggambaran dan pencatatan informasi mengenai perilaku dan kegiatan pekerjaan
- Secara sistematis mengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan

Guna Job Analysis

- Menetapkan basis rasional bagi struktur kompensasi
- Merencanakan kebutuhan SDM
- Menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan
- Memadukan lamaran dan lowongan kerja
- Menetapkan standar prestasi kerja
- Memperkenalkan karyawan baru dengan pekerjaan mereka

Tahapan Job Analysis

- Persiapan
 - Identifikasi pekerjaan
 - Penyusunan daftar pertanyaan
- Pengumpulan data
 - Observasi
 - Interview
 - Kuesioner
 - Logs
 - Kombinasi
- Penyempurnaan data

Aplikasi Job Analysis

- Job Description

Suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan lainnya.
- Job Specification

Menunjukkan siapa yang melakukan pekerjaan dan faktor-faktor manusia yang disyaratkan.
- Job Performance Standard

Target bagi pelaksanaan kerja karyawan dan kriteria dimana keberhasilan kerja diukur.

- 
- Buat Kelompok dengan anggota 4 orang
 - Kelompokkan mana diantara pilihan di slide selajutnya yang merupakan job analysis, job description, job spesification dan job performance
 - Buat job analysis, job description, job spesification dan job performance untuk seorang guru Sosiologi

- 
1. Melakukan kunjungan ke pelanggan potensial
 2. Melakukan kajian untuk melihat kebutuhan pasar akan produk yang ditawarkan
 3. Memastikan penjualan produk yang ditawarkan meningkat sesuai dengan rencana dan anggaran yang ditetapkan
 4. Memberi diskon produk pada pelanggan kunci
 5. Kompeten untuk berbicara dengan orang lain
 6. Mampu bekerja dalam kelompok
 7. Menjual produk senilai 10 jt dalam 1 bulan
 8. Menambah konsumen 2 orang perbulan

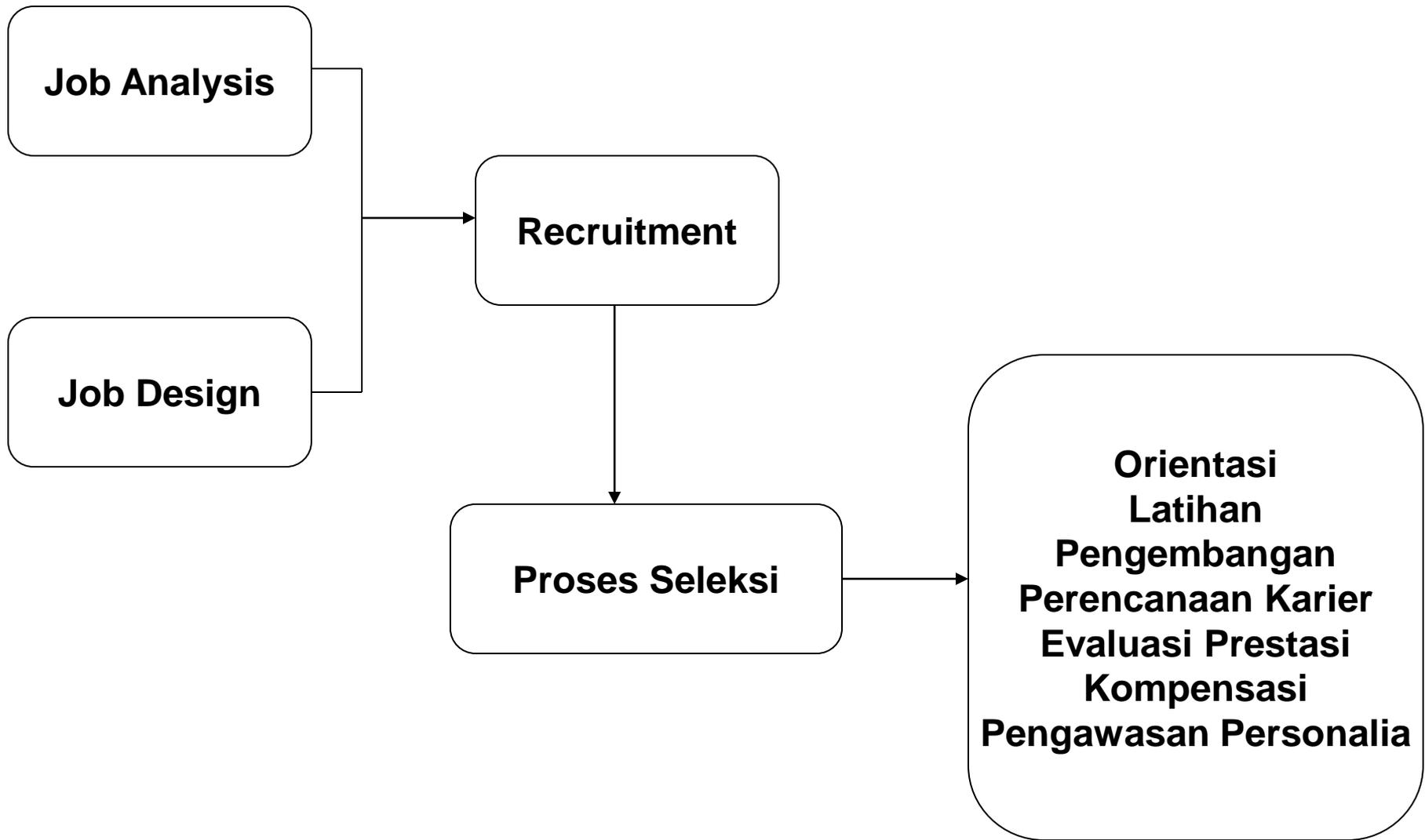
Referensi

- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Kreitner & Kinichi, 2004, *Organizational Behavior*, 6th edition, New York, McGraw Hill.
- Schuler & Jackson, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia; menghadapi abad ke-21*, Jakarta, Erlangga.

Recruitment dan Proses Seleksi



Grendi Hendrastomo
Pendidikan Sosiologi
FIS - UNY



Recruitment

- Proses pencarian para calon karyawan yang mampu melamar sebagai calon karyawan
- Proses ini akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang diterima



Sumber Rekrutmen

- **Sumber Internal**
 - Promosi
 - Transfer
 - Rotasi Pekerjaan
 - Pengayaan dan Pemangilan Kembali
- **Sumber Eksternal**
 - Program referal karyawan
 - Walk in applicant
 - Biro tenaga kerja
 - Sekolah

Metode Rekrutmen

- **Metode Internal**
 - **Job Posting**
 - **Daftar Keterampilan**
- **Metode Eksternal**
 - **Iklan Radio, Koran, televisi**
 - **Open House**

Sumber Internal

- **Keuntungan**
 - **Semangat kerja tinggi**
 - **Penilaian kemampuan lebih baik**
 - **Biaya lebih rendah**
 - **Motivasi tinggi**
- **Kerugian**
 - **Konflik**
 - **Menghambat ide-ide baru**
 - **De-motivated bagi yang tidak dipromosikan**

Sumber Eksternal

- **Keuntungan**
 - Ide-ide baru
 - Biaya lebih rendah daripada melatih profesional
 - Meminimalkan konflik sesama karyawan
- **Kerugian**
 - Kemungkinan memilih orang yang tidak cocok
 - Penyesuaian butuh waktu

Batasan dan Kendala Recruitment

- Kebijakan Organisasional
- Rencana SDM
- Kondisi Pasar Tenaga Kerja
- Kondisi Lingkungan Eksternal
- Persyaratan Jabatan

Kebijakan Organisasional

- Kebijakan Promosi
Memberikan kesempatan pertama kepada karyawan untuk mengisi lowongan
- Kebijakan Kompensasi
Besarnya upah akan mempengaruhi minat pencari kerja
- Kebijakan Status Karyawan
Kebijakan status karyawan part-time, full-time
- Kebijaksanaan Penerimaan Tenaga Lokal
Menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan lingkungan sekitar

Rencana SDM

- Menguraikan pekerjaan yang harus diisi dengan recruitment dan yang diisi secara internal
- Tujuannya meringkas kebutuhan penarikan di waktu mendatang

Kondisi Pasar Tenaga Kerja

- Banyaknya pencari kerja akan mempengaruhi posisi tawar perusahaan
- Semakin banyak pencari kerja dengan kualifikasi yang tinggi dalam suatu daerah maka harga tenaga kerja akan semakin murah

Kondisi Lingkungan Eksternal

- Penganguran
- Pertumbuhan Ekonomi
- Hukum Perburuhan
- Perubahan perilaku pesaing

Persyaratan Jabatan

- Mencari tenaga trampil akan lebih sulit dibanding tenaga yang tidak trampil



Saluran-saluran Penarikan

- Walk-in
- Employee Referrals
- Advertising (want ad & blind ad)
- Employee Agencies
- Lembaga Pendidikan
- Organisasi Karyawan
- Leasing
- Nepotisme
- Asosiasi Profesional
- Operasi Militer
- Open House

Proses Seleksi

- Proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang
- Seleksi adalah pusat manajemen personalia
- Seleksi merupakan kunci sukses manajemen personalia dan perusahaan/organisasi
- Dilakukan setelah proses penarikan

Kendala Proses Seleksi

- Tantangan Supply
- Tantangan Ethis
- Tantangan Organisasional

Langkah-langkah Proses Seleksi

- Penerimaan Pendahuluan
- Tes Penerimaan
- Wawancara Seleksi
- Pemeriksaan Referensi
- Evaluasi Medis
- Wawancara Atasan Langsung
- Keputusan Penerimaan



PELATIHAN & PENGEMBANGAN SDM

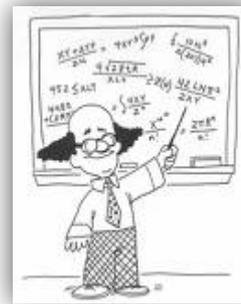
Grendi Hendrastomo
Pendidikan Sosiologi
FIS - UNY

LATIHAN DAN PENGEMBANGAN

- ◉ Latihan (*training*) → memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, teknik, terinci dan rutin
- ◉ Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang
- ◉ Pengembangan (*development*) → menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang untuk memperbaiki kemampuan, sikap dan kepribadian

TUJUAN LATIHAN DAN PENGEMBANGAN

- ◉ Menutup “gap” antara kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan
- ◉ Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan



TEKNIK LATIHAN DAN PENGEMBANGAN

- On the job training
 - Rotasi jabatan
 - Latihan instruksi pekerjaan
 - Magang
 - Coaching
 - Penugasan sementara
- Off the job training
 - Simulasi
 - Presentasi Informasi

METODE SIMULASI

- ◉ Metode studi kasus

Mengidentifikasi, menganalisa dan merumuskan penyelesaian masalah berdasarkan kasus tertentu

- ◉ Role playing

Peralatan yang memungkinkan karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda

- ◉ Business games

Simulasi pengambilan keputusan dalam skala kecil yang dibuat sesuai dengan kondisi nyata

CONT'D...

- ◉ Vestibule training

Latihan yang dilaksanakan di luar, dengan pelatih khusus

- ◉ Laboratory training

Latihan kelompok untuk mengembangkan keterampilan antar pribadi

- ◉ Program pengembangan eksekutif

Diselenggarakan di universitas atau lembaga pendidikan

TEKNIK PRESENTASI INFORMASI

- Kuliah

- Presentasi Video

- Metode Konferensi

- Programmed Instruction

Menggunakan komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari dengan rincian langkah-langkah

- Self Study

Menggunakan modul, kaset rekaman, video, berguna apabila letak geografis tidak memungkinkan bertatap muka

TANTANGAN PENGEMBANGAN SDM

- ◉ Keusangan karyawan (*absolescence*)
terjadi bila karyawan tidak lagi memiliki kemampuan melakukan pekerjaan dengan efektif
- ◉ Perubahan sosioteknis
- ◉ Perputaran tenaga kerja

Job Measurement, Kompensasi, Promosi & PHK

Grendi Hendrastomo
Pendidikan Sosiologi
FIS - UNY



Job Measurement

- Penilaian prestasi kerja (job appraisal)
→ proses organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan
- Penilaian dilakukan melalui ukuran kerja yang telah ditetapkan (target)

Guna...

- Perbaiki prestasi kerja
- Penyesuaian kompensasi
- Keputusan penempatan
- Kebutuhan latihan dan pengembangan
- Perencanaan dan pengembangan karier
- Penyimpangan proses staffing
- Ketidakakuratan informasi
- Kesalahan job design
- Kesempatan kerja yang adil
- Tantangan eksternal

Bias Penilaian

- ◉ Halo Effect
- ◉ Kecenderungan terpusat
- ◉ Bias terlalu lunak atau keras
- ◉ Prasangka pribadi
- ◉ Pengaruh kesan terakhir

Teknik pengukuran kerja

- Rating scale
- Checklist
- Metode peristiwa kritis
- Field review method
- Tes dan observasi prestasi kerja
- Metode evaluasi kelompok
- Penilaian diri
- Penilaian psikologis
- Pendekatan Management by Objective

Kompensasi

- ◉ Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka
- ◉ Kompensasi berbanding lurus dengan prestasi kerja
- ◉ Kompensasi merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan SDM

Tujuan Kompensasi

- ◉ Memperoleh personalia yang qualified
- ◉ Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- ◉ Menjamin keadilan
- ◉ Menghargai perilaku yang diinginkan
- ◉ Mengendalikan biaya-biaya
- ◉ Memenuhi peraturan

Tantangan

- ◉ Suplai dan permintaan tenaga kerja
- ◉ Serikat karyawan
- ◉ Produktivitas
- ◉ Kesiediaan untuk membayar
- ◉ Kemampuan untuk membayar
- ◉ Kebijakan pengupahan dan penggajian
- ◉ Kendala pemerintah

Promosi

- Performance Appraisal → promosi jabatan
- Menghindari kebosanan
- Pengembangan SDM
- Bagian dari pelatihan dan pengembangan

PHK

- Performance appraisal buruk
- Penurunan kinerja perusahaan
- Kebutuhan manajemen perusahaan
- Perampingan karyawan
- Pelanggaran peraturan
- Naiknya kompensasi bagi karyawan

Teori Motivasi (Maslow)

- Psychological → Basic need
- Safety
- Love
- Esteem
- Self Actualisation



Tantangan PSDM Peluang Kerja di Perkotaan

Grendi Hendrastomo
Pendidikan Sosiologi
FIS - UNY

Latar Belakang

- ▶ Kota selalu identik dengan banyaknya lapangan pekerjaan dan merupakan sumber mencari ekonomi bagi semua orang
- ▶ Semakin sedikitnya lapangan pekerjaan berbanding terbalik dengan tingkat urbanisasi yang semakin tinggi
- ▶ Kondisi desa yang dinilai tidak menajajikan menyebabkan orang desa berurbanisasi kekota untuk mencari penghidupan yang lebih baik

Type pekerjaan di perkotaan

- ▶ Sektor Formal
- ▶ Sektor Informal



Sektor Formal

- ▶ Lapangan pekerjaan yang legal
- ▶ Memiliki tingkat kepastian hukum
- ▶ Tingkat pendapatan yang pasti dan tinggi
- ▶ Merupakan salah satu tujuan untuk mencari pekerjaan
- ▶ Contoh: kerja kantoran, guru, dsb

Sektor Informal

- ▶ Muncul akibat keterbatasan sektor formal dalam menampung angkatan kerja
- ▶ Tempat bertahan hidup sebagai sarana untuk bertahan di kota
- ▶ Alternatif ditengah semakin sempitnya sektor formal

Kaitan pembangunan dan sektor informal

- ▶ Kehadiran sektor informal sebagai gejala transisi dalam proses pembangunan di negara sedang berkembang
- ▶ Sektor informal akan berkembang menjadi sektor formal seiring dengan meningkatnya pembangunan
- ▶ Kehadiran sektor informal merupakan gejala adanya ketidakseimbangan kebijaksanaan pembangunan

Persaingan SDM

- ▶ Semakin sedikitnya lapangan pekerjaan
 - ▶ Seleksi kemampuan personal (kompetisi)
 - ▶ Pendidikan yang semakin tinggi
 - ▶ SDM yang kreatif dan berpikiran kritis
 - ▶ Pengalaman yang mencukupi
- 

Solusi

- ▶ Meningkatkan kualitas SDM
- ▶ Mengembangkan kawasan pedesaan
- ▶ Pengembangan *entrepreneurship*
- ▶ Pengembangan sektor informal sebagai solusi mengatasi banyaknya pengangguran



Sektor Informal di Perkotaan

Grendi Hendrastomo – Pendidikan Sosiologi – FISE - UNY



Pengamen Jakarta, Indonesia

南洋音工作室 2007

<http://homepage3.nifty.com/mingalar>

Sektor Informal

- ▶ ILO mendefinisikan sektor informal sebagai cara melakukan pekerjaan apapun dengan karakteristik:
 - ▶ mudah dimasuki,
 - ▶ bersandar pada sumber daya lokal,
 - ▶ usaha milik sendiri,
 - ▶ beroperasi dalam skala kecil,
 - ▶ padat karya dan dengan teknologi yang adaptif,
 - ▶ memiliki keahlian di luar sistem pendidikan formal,
 - ▶ tidak terkena langsung regulasi dan
 - ▶ pasarnya yang kompetitif



Pengertian sektor informal sering dikaitkan dengan ciri-ciri utama pengusaha dan pelaku sektor informal, antara lain:

- ▶ Kegiatan usaha bermodal utama pada kemandirian rakyat
- ▶ Memanfaatkan teknologi sederhana
- ▶ Pekerjanya berasal dari tenaga kerja keluarga tanpa upah
- ▶ Bahan baku usaha kebanyakan memanfaatkan sumber daya lokal
- ▶ Melayani kebutuhan rakyat kelas menengah kebawah
- ▶ Pendidikan dan kualitas SDM tergolong rendah



Ciri Sektor Informal (LP3ES)

- ▶ Tidak menerima bantuan atau proteksi ekonomi dari pemerintah
- ▶ Sektor yang belum dapat menggunakan, karena tidak memiliki akses bantuan meskipun pemerintah menyediakannya
- ▶ Sektor yang telah menerima bantuan tetapi belum membuat sektor ini menjadi berdikari.



Perbedaan sektor formal dengan sektor informal

- ▶ Sektor formal sesungguhnya adalah kegiatan-kegiatan ekonomi yang dilakukan berlandaskan pada pengesahan hukum secara formal.
- ▶ Sektor informal adalah kegiatan-kegiatan ekonomi yang dilakukan tanpa berlandaskan pengesahan hukum, yaitu hukum formal yang mengesahkan macam kegiatan dan modal serta aset yang dimiliki, besarnya pajak yang harus dibayar kepada pemerintah.



-
- ▶ Sektor informal dapat dikelompokkan dalam tiga golongan:
 - ▶ Pekerja yang menjalankan sendiri modalnya yang sangat kecil (PKL, Pedagang asongan, pedagang pasar, pedagang keliling, etc)
 - ▶ Pekerja informal yang bekerja pada orang lain. Golongan ini termasuk buruh upahan yang bekerja pada pengusaha kecil atau pada suatu keluarga dengan perjanjian lisan dengan upah bulanan atau harian (PRT, Buruh bangunan)
 - ▶ Pemilik usaha yang sangat kecil (pemilik kios kecil)



Hambatan Sektor Informal

- ▶ Orientasi pembangunan lebih mengejar pertumbuhan ekonomi makro dan tidak melihat realitas kehidupan rakyat kecil
- ▶ Kebijakan pemerintah tidak memihak
 - ▶ Kebijakan pemerintah pusat dan daerah sering merugikan pekerja informal (pengusuran PKL)
 - ▶ Kebijakan ekonomi yang selama ini diterapkan sering merugikan dan menyudutkan pekerja informal (pembangunan mal, modernisasi pasar)



Kekuatan Sektor Informal

- ▶ Daya Tahan
- ▶ Padat Karya
- ▶ Keahlian Khusus (tradisional)
- ▶ Permodalan



Pekerja Sektor Informal dan Kemiskinan di Propinsi DIY

Kabupaten/ Kota	Pekerja Sektor Informal (%)		Jumlah Penduduk Miskin (ribu)		Tingkat Kemiskinan (%)	
	1999	2002	1999	2002	1999	2002
Kulon Progo	81,7	72,3	125,7	93,0	35,2	25,1
Bantul	63,7	53,7	222,0	157,2	30,0	19,8
Gunungkidul	62,7	82,5	226,9	174,1	36,0	25,9
Sleman	56,8	43,5	158,6	154,2	18,5	16,7
Yogyakarta	52,5	38,6	55,9	57,2	12,8	14,5
DIY	63,6	58,9	789,1	635,7	26,1	20,1

Sumber: *Indonesia Human Development Report 2001 dan 2002.*



Pekerja Menurut Status Pekerjaan 1998 dan 2002

Status Pekerjaan	1998 Jumlah	%	2002 Jumlah	%
Berusaha Sendiri tanpa bantuan orang lain	20.523.338	23,41	17.632.909	19,24
Berusaha dengan dibantu anggota rumah tangga/buruh tidak tetap	19.690.059	22,46	22.019.393	24,03
Berusaha dengan buruh tetap	1.525.625	1,74	2.786.226	3,04
Buruh/Karyawan	28.805.421	32,86	25.049.793	27,33
Pekerja Keluarga *)	17.128.006	19,53	24.158.845	26,36
Jumlah	87.672.449	100,00	91.647.166	100,00

Sumber: Sakernas 1998 dan 2002 - BPS.

Catatan *) Pekerja Keluarga (2002) termasuk Pekerja Bebas Pertanian dan Non Pertanian.



Pekerja Sektor Formal dan Informal Menurut Lapangan Usaha 1998 dan 2002

Lap. Usaha	1998						2002					
	Formal	Informal	Total	Formal %	Informal %	Total %	Formal	Informal	Total	Formal %	Informal %	Total %
Pertanian	5.674.348	33.740.417	39.414.765	14,39	85,61	100	3.281.861	37.351.766	40.633.627	8,08	91,92	100
Pertambangan	382.768	291.829	674.597	56,74	43,26	100	276.852	354.950	631.802	43,82	56,18	100
Industri	6.152.120	3.781.502	9.933.622	61,93	38,07	100	7.745.354	4.364.643	12.109.997	63,96	36,04	100
Listrik	128.995	18.854	147.849	87,25	12,75	100	161.101	17.178	178.279	90,36	9,64	100
Ruangan	2.829.228	692.454	3.521.682	80,34	19,66	100	1.962.207	2.311.707	4.273.914	45,91	54,09	100
Perdagangan	2.662.075	13.952.158	16.614.233	17,02	82,98	100	3.902.501	13.892.529	17.795.030	21,93	78,07	100
Angkutan	1.692.692	2.461.015	4.153.707	40,75	59,25	100	1.598.606	3.073.978	4.672.584	34,21	65,79	100
Kesugihan	589.418	28.294	617.712	95,41	4,59	100	931.529	60.216	991.745	93,93	6,07	100
Jasa Lainnya	10.019.402	2.374.870	12.394.272	80,83	19,17	100	7.976.008	2.384.180	10.360.188	76,99	23,01	100
Jumlah	30.331.046	57.341.403	87.672.449	34,60	65,40	100	27.836.019	63.811.147	91.647.166	30,37	69,63	100

Sumber: Sakernas 1998 dan 2002-87%



**Pekerja Sektor Formal dan Informal
Menurut Jenis Pekerjaan Utama
1998 dan 2002**

Jenis Pekerjaan	1998						2002					
	Formal	Informal	Total	Formal %	Informal %	Total %	Formal	Informal	Total	Formal %	Informal %	Total %
Tenaga Profesional, Teknis dan yang sejenis	3.000.960	228.264	3.229.224	92,93	7,07	100	2.917.705	143.608	3.061.313	95,31	4,69	100
Tenaga Kepemimpinan dan Ketertarikan	383.468	27.390	410.858	93,33	7,67	100	194.197	7.148	201.345	96,16	3,84	100
Tenaga Tata Usaha dan tenaga yang sejenis	4.027.370	68.454	4.115.824	97,85	2,15	100	4.271.914	116.466	4.388.380	97,35	2,65	100
Tenaga Usaha Perjudian	2.319.647	13.800.533	16.120.180	14,39	85,61	100	2.822.070	13.689.282	16.511.352	17,09	82,91	100
Tenaga Usaha Jasa	3.369.234	1.072.073	4.441.309	75,86	24,14	100	2.735.483	1.239.923	3.975.408	68,81	31,19	100
Tenaga Usaha Pertanian, Perikanan, Perikanan	5.549.506	33.675.823	39.225.329	14,15	85,85	100	3.066.358	37.262.160	40.328.518	7,60	92,40	100
Tenaga Produksi Operator Alat-alat angkutan, Pekerja Kamar Lainnya	11.680.861	8.448.864	20.129.725	58,03	41,97	100	11.449.651	11.351.476	22.801.127	50,22	49,78	100
							378.639	484	379.123	99,87	0,13	100
Jumlah	30.331.046	57.341.403	87.672.449	34,60	65,40	100	27.836.019	63.811.147	91.647.166	30,37	69,63	100

Sumber: Sakernas 1998 dan 2002 - BPS.



Pekerja Sektor Formal dan Informal Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1998 dan 2002

Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	1998						2002					
	Formal	Informal	Total	Formal %	Informal %	Total %	Formal	Informal	Total	Formal %	Informal %	Total %
Tidak Pernah Sekolah	1.216.347	6.710.659	7.947.006	15,56	84,44	100	423.654	6.210.376	6.634.030	6,39	93,61	100
Tidak/Belum Tamat SD	3.546.694	13.095.750	16.642.444	21,31	78,69	100	1.835.155	12.760.576	14.595.731	12,57	87,43	100
Sekolah Dasar	8.779.547	24.081.274	32.860.821	26,72	73,28	100	6.644.366	27.961.272	34.605.638	19,20	80,80	100
SLTP	4.489.714	7.708.620	12.198.334	36,81	63,19	100	5.128.757	10.213.713	15.342.470	33,43	66,57	100
SLTA Umum	5.272.596	3.726.196	8.998.792	58,59	41,41	100	5.890.033	4.183.259	10.073.292	58,47	41,53	100
SLTA Kejuruan	3.961.425	1.583.889	5.545.314	71,49	28,51	100	4.057.191	1.957.879	6.015.070	67,45	32,55	100
Diploma I/II/III	1.476.300	175.968	1.652.268	89,35	10,65	100	1.757.839	226.570	1.984.409	88,47	11,53	100
Universitas	1.568.423	259.047	1.827.470	85,82	14,18	100	2.118.924	297.502	2.416.426	87,69	12,31	100
Jumlah	30.331.046	57.341.403	87.672.449	34,60	65,40	100	27.836.019	63.811.147	91.647.166	30,37	69,63	100

Sumber: Salomas 1998 dan 2002 - BPS.



Jumlah, Persentase dan Pertumbuhan Pekerja Sektor Informal Menurut Lapangan Usaha 1998 – 2002

Lapangan Usaha *)	1998 Jumlah	2002 Jumlah	1998 %	2002 %	Perubahan Jumlah Pekerja 1998-2002				Pertmb. Rata2 1998-2002
					Peningkatan		Penurunan		
					Jumlah	%	Jumlah	%	
1	33.740.417	37.351.766	58,84	58,53	3.611.349	55,30			2,1
2	291.829	354.950	0,51	0,56	63.121	0,97			4,3
3	3.781.502	4.364.643	6,59	6,84	583.141	8,93			3,1
4	18.854	17.178	0,03	0,03			1.676	2,73	-1,8
5	692.454	2.311.707	1,21	3,62	1.619.253	24,79			46,8
6	13.952.158	13.892.529	24,33	21,77			59.629	92,27	-0,1
7	2.461.015	3.073.978	4,29	4,82	612.963	9,39			5,0
8	28.304	60.216	0,05	0,09	31.912	0,49			22,5
9	2.374.870	2.394.180	4,15	3,74	9.310	0,13			0,2
Jumlah	57.341.403	63.811.147	100	100	6.531.049	100	61.305	100	2,3

Sumber: Sakernas 1998 dan 2002 – BPS.

Catatan: *) Lapangan Usaha

1. Pertanian, Kehutanan, Perburuan, Perikanan
1. Pertambangan dan Penggalian
2. Industri Pengolahan
3. Listrik, Gas dan Air Minum
4. Bangunan
5. Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan
6. Angkutan, Pergudangan, Komunikasi
7. Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, Jasa Perusahaan
8. Jasa Kemasyarakatan



Jumlah, Persentase dan Pertumbuhan Pekerja Sektor Informal Menurut Jenis Pekerjaan Utama 1998 – 2002

Lapangan Usaha *)	1998 Jumlah	2002 Jumlah	1998 %	2002 %	Perubahan Jumlah Pekerja 1998-2002				Pertmb. Rata2 1998-2002
					Peningkatan		Penurunan		
					Jumlah	%	Jumlah	%	
0/1	228.264	143.608	0,39	0,23			84.656	39,19	-7,4
2	27.390	7.748	0,05	0,01			19.642	9,09	-14,3
3	88.454	116.466	0,15	0,18	28.012	0,42			6,3
4	13.800.533	13.689.282	24,07	21,45			111.251	51,50	-0,2
5	1.072.075	1.239.923	1,87	1,94	167.848	2,51			3,1
6	33.675.823	37.262.160	58,73	58,40	3.586.337	53,65			2,1
7/8/9	8.448.864	11.351.476	14,73	17,79	2.902.612	43,42			6,9
x/00	-	484	-	0,00			484	0,22	
Jumlah	57.341.403	63.811.147	100	100	6.684.809	100	216.033	100	2,3

Sumber: Sakernas 1998 dan 2002 – BPS.

Catatan: *) Jenis Pekerjaan

- 0/1 Tenaga Profesional, teknisi dan yang sejenis
- 2 Tenaga Kepennimpinan dan ketatalaksanaan
- 3 Tenaga tata usaha dan tenaga yang sejenis
- 4 Tenaga usaha penjualan
- 5 Tenaga usaha jasa
- 6 Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, perikanan
- 7/8/9 Tenaga produksi, operator alat angkutan, pekerja kasar
- x/00 Lainnya



PELUANG KERJA DI PEDESAAN



Latar Belakang

- Semakin padat kota, dan semakin sempitnya lapangan pekerjaan di kota memunculkan gagasan untuk membuka atau mengali peluang kerja di pedesaan.
- Di satu sisi akan mengurangi urbanisasi sekaligus memajukan pedesaan menjadi basis ekonomi yang cerah

Kenapa Pedesaan?

- Penduduk miskin terbesar berada di pertanian dan pedesaan
- Pendapatan rumah tangga tani bersumber dari pendapatan usaha tani dan pendapatan non usaha tani (off farm dan non pertanian).
- Peningkatan pendapatan yang bersumber dari luar usaha tani dapat dilakukan apabila kesempatan usaha dan kesempatan kerja diluar usaha tani meningkat

Usaha memajukan Desa

- Pembangunan pertanian merupakan bagian dari pembangunan pedesaan
- Pembangunan industri yang memiliki keterkaitan kuat dengan pertanian
- Peningkatan kualitas sumberdaya manusia pertanian dan pedesaan (pendidikan, kesehatan)



Cont'd...

- **Penghentian alih fungsi lahan pertanian**
- **Pemanfaatan lahan terlantar**
- **Reformasi Agraria**
- **Perbaikan teknologi**
- **Infrastruktur pertanian dan pedesaan**
- **Akses terhadap sarana produksi dan sumber pembiayaan**
- **Efisiensi saluran pemasaran**
- **Kemampuan diversifikasi usahatani**
- **Kesempatan kerja diluar usahatani**
- **Peningkatan kualitas sumberdaya manusia**

Peluang kerja off-farm

- Kegiatan di luar pertanian yang dilakukan rumah tangga pedesaan
- Merupakan salah satu alternatif untuk menarik minat untuk tetap bekerja di pedesaan
- Menarik industri dari kota ke desa
- Ex: kerajinan tangan, industri, perdagangan

Pemberdayaan SDM

Grendi Hendrastomo – Pendidikan Sosiologi – FISE - UNY

Pemberdayaan

- ▶ Konsep yang mengacu pada usaha menumbuhkan keinginan pada seseorang untuk mengaktualisasikan diri, melakukan mobilitas keatas serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang berdaya (Bookman & Sandra)
- ▶ Upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggungjawab pribadi atas upaya memperbaiki cara melaksanakan pekerjaan dan menyumbang pada pencapaian tujuan organisasi (Clutterbuck)



Cont'd

- ▶ Pemberdayaan menuntut lebih banyak kecakapan dan sumber daya manajerial yang menuntut digunakannya seperangkat kecakapan baru yaitu membuat mampu (enabling), memperlancar (facilitating), berkonsultasi (consulting), bekerja sama (collaborating), membimbing (mentoring) dan mendukung (supporting) (Stewart)



Dimensi Kemampuan (enabling)

- ▶ Memastikan SDM memiliki segala sumber daya yang mereka perlukan untuk dapat diberdayakan secara penuh (stewart)
- ▶ Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (kemampuan intelektual dan kemampuan fisik)
- ▶ Suatu masyarakat yang berpartisipasi adalah masyarakat yang mengetahui potensi dan kemampuannya termasuk hambatan karena keterbatasan



Dimensi Kelancaran (facilitating)

Dimensi Konsultasi (consultating)

- ▶ Dimensi Kelancaran (fasilitating)
- ▶ Memerhatikan apa yang perlu dilakukan oleh SDM, menyediakan jalan selampang mungkin.
- ▶ Dimensi Konsultasi (consultating)
- ▶ Diperlukan agar SDM mau untuk share permasalahan dan untuk memecahkan masalah bersama
- ▶ Intinya terletak pada komunikasi



Dimensi Kerjasama (collaborating)

- ▶ Kerjasama merupakan tujuan terakhir pemberdayaan, dengan kerjasama secara bebas dan terbuka, seluruh kecakapan dan pengetahuan dapat dimanfaatkan demi tujuan bersama
- ▶ Dimensi kerjasama meliputi saling mendukung, membantu, memotivasi, dan menyampaikan pendapat



Dimensi Membimbing (mentoring)

- ▶ Membimbing adalah bertindak sebagai teladan dan pelatih bagi individu lain
- ▶ Indikatornya meliputi melatih, memberikan kecakapan, memberikan petunjuk dan mengarahkan





MASALAH SDM DAN KEMISKINAN

Grendi Hendrastomo
Pendidikan Sosiologi
FIS - UNY

BASIC ASSUMPTION

- Tidak ada “Kemiskinan”
- Pendapatan rendah (low income)
 - Konsekuensi dari ketidakadilan distribusi pendapatan
- Pendapatan rendah ketika dihubungkan dengan kebutuhan → memunculkan kesengsaraan/penderitaan (hardship)
 - Kebutuhan itu relatif
 - Dikonstruksi secara sosial
- Kemiskinan dikonstruksi secara politik
 - Didefinisikan secara sewenang-wenang
 - Memerlukan aksi





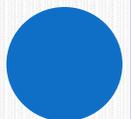
DEFINISI KEMISKINAN

○ Kemiskinan Absolut

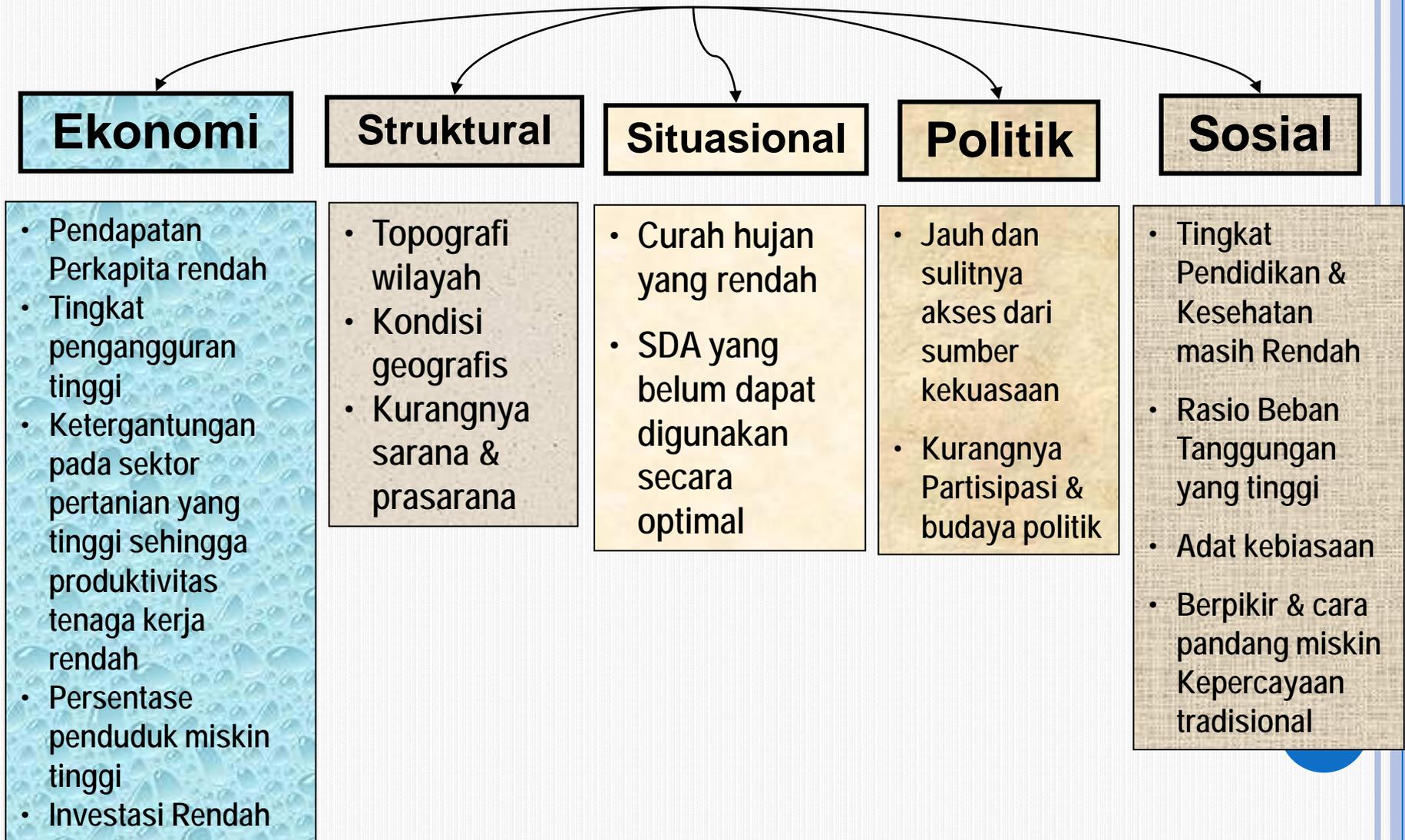
Kemiskinan absolut merupakan suatu kondisi ketika tingkat pendapatan seseorang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokoknya seperti pangan, sandang, papan, kesehatan, dan pendidikan.

○ Kemiskinan Relatif

kemiskinan relatif adalah perhitungan kemiskinan berdasarkan proporsi distribusi pendapatan dalam suatu daerah



PENYEBAB KEMISKINAN



PENYEBAB KEMISKINAN DAN KESENJANGAN

- Sistem ekonomi yang tidak adil
- Pengelolaan SDA yang salah
- Persaingan usaha tidak sehat
- Struktur agraria yang timpang
- Korupsi yang merajalela
- Birokrasi yang tidak efektif



MENGENTASKAN KEMISKINAN

- Meningkatkan sektor informal sebagai basis ekonomi kerakyatan. Saat ini, para pekerja informal berjumlah sekitar 75 persen dari total angkatan kerja.
- Pembangunan sektor pertanian dan kelautan yang padat karya setidaknya mampu menyerap tenaga kerja informal tersebut.
- Perencanaan pembangunan kota. Ini dilakukan untuk mengantisipasi hilangnya lahan pertanian yang produktif di daerah rural (pinggiran kota) sehingga para petani, yang tinggal di desa, tetap bisa bekerja tanpa harus pergi ke kota.



CONT'D...

- Pemerataan pembangunan. Ketimpangan antara Jawa-luar Jawa dan kota-desa harus dibenahi.
- Kekayaan laut yang melimpah merupakan modal dasar yang mampu menyerap banyak tenaga kerja.
- Peningkatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja.
- Menyukseskan Keluarga Berencana.

