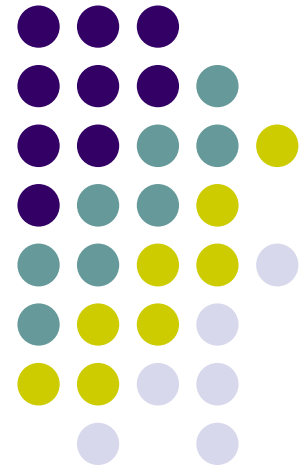
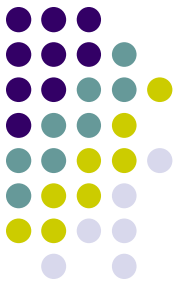


# MSDM

By Farlianto

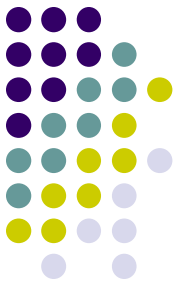




# MSDM: Sebuah Perspektif

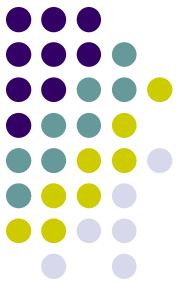
- Setiap organisasi punya tujuan!
- Tujuan diraih dgn mendayagunakan sumber daya yg ada
- Finansial, Fisik, **Manusia**, Teknologi & Sistem
- MSDM → Departemen sdm
- Semua aktivitas dept sdm adalah untuk membantu perusahaan mecapai tujuannya.

# 4 Hal Penting Berkaitan dgn MSDM



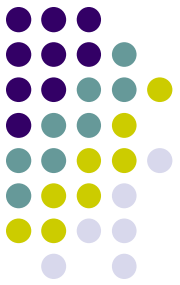
1. Pengintegrasian kebijakan sdm dgn perencanaan bisnis
2. Tanggung jawab pengelolaan sdm
3. Perubahan fokus dr hubungan SP-  
Manajemen mjd hub Manajemen-Karyawan
4. Komitmen & inisiatif dr manajer yg berperan sbg penggerak & fasilitator

# Manajemen Personalia / MSDM ?

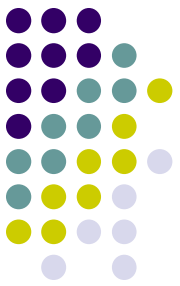


<b>Aspek</b>	<b>MSDM</b>	<b>Man Personalia</b>
<b>Keadaan</b>	<b>Proaktif</b>	<b>Reaktif</b>
<b>Cakupan</b>	<b>Sistem yg lbh luas</b>	<b>Bagian per bagian</b>
<b>Pandangan thd manusia</b>	<b>Modal sosial</b>	<b>Biaya Variabel</b>
<b>Orientasi</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Hasil</b>
<b>Orientasi</b>	<b>Komitmen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

# Paradigma MSDM



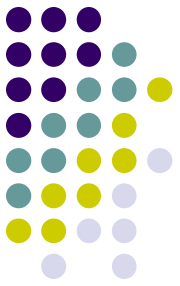
<b>Model</b>	<b>Detail</b>	<b>Perkembangan ke dpn</b>	<b>Implikasi Thdp Dept SDM</b>
<b>Model Klerikal</b>	Tugas administrasi	Perusahaan kecil	Tdk disertakn dlm pembentukan kultur organisasi
<b>Model Hukum</b>	Keahlian dibidang hukum	Kurang penting	Penilai aktif terhadap strategi terutama yg berhub dgn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



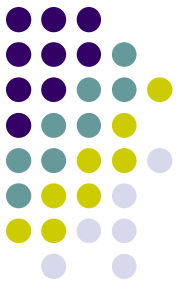
# Perkembangan MSDM

- 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.



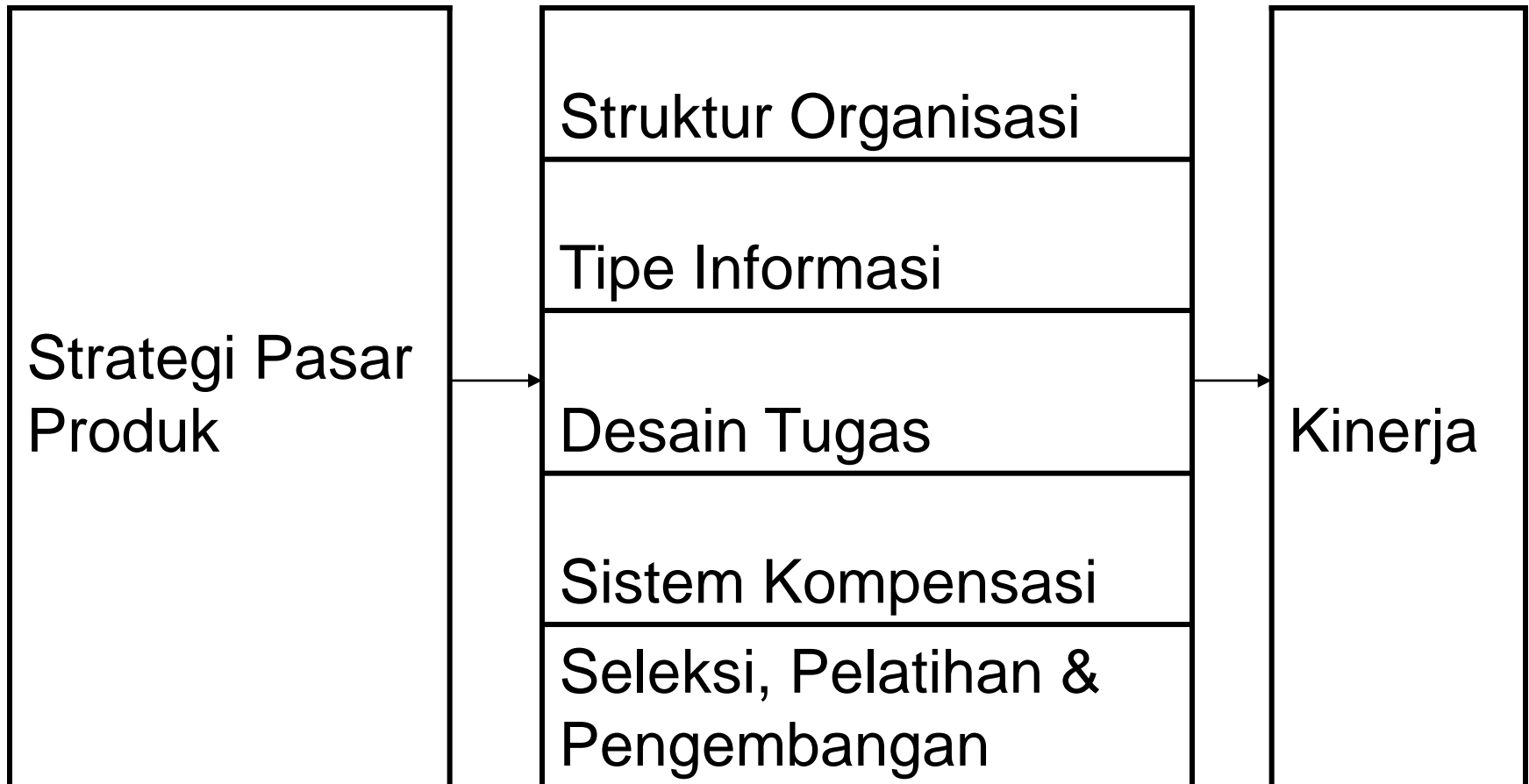
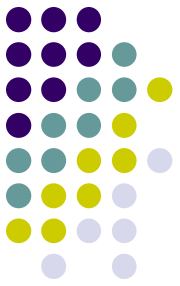
# Hubungan MSDM dgn Misi, Tujuan & Strategi Organisasi



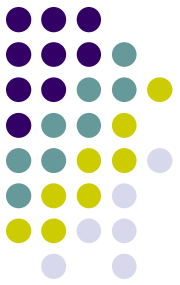
- Misi & Tujuan

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

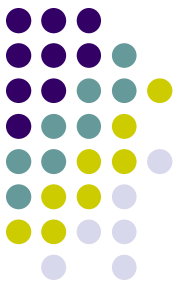
# Variabel-variabel yg dipertimbangkan dlm implementasi strategi



# 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 dalam industri dimana perusahaan berkompetisi



# Elemen MSDM yg Efektif

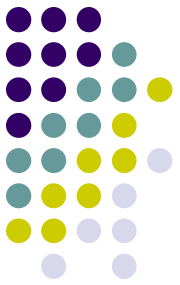
- Persyaratan Organisasional → Komitmen Manajemen Puncak thdp MSDM, Dept SDM yg tangguh, Administrasi lini & staf yg terintegrasi
- Paket Kebijakan SDM → Meyakinkan karyawan bhw mrk akan diperlakukan scr adil, Pengambilan Keputusan cepat & konsisten, Menumbuhkan rasa percaya diri.
- Iklim Organisasi → 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



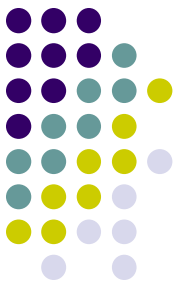
# Maksud & Tujuan MSDM

## **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

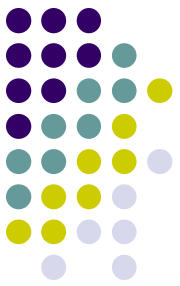
Tujuan MSDM	Aktivitas penunjang	
Tujuan kemasyarakatan	Kepatuhan Hukum	Hub Manajemen dgn SP
	Jasa-jasa yg dibutuhkan	
Tujuan Organisasional	Planning	Penilaian Kinerja
	Rekrutmen	Penempatan
	Pelatihan & pengembangan	Aktivitas
Tujuan Fungsional	Penilaian Kinerja	Aktivitas
	Penempatan	
Tujuan Pribadi	Pelatihan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