

MSDM – Materi 1

Introduction: Manajemen Sumber Daya Manusia

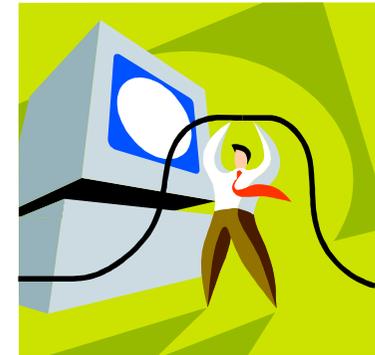
Pengertian Manajemen SDM



- ❑ **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)** adalah **pemafaatan para individu** untuk mencapai **tujuan-tujuan organisasi.** (Mondy 2008)
- ❑ Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan **kontribusi produktif para karyawan** bagi organisasi secara strategik, etis, dan bertanggung jawab sosial. (Werther & Davis 1996)
- ❑ SDM adalah **aset** yang harus **dikelola secara cermat** dan **sejalan dengan kebutuhan organisasi.** (Schuler & Jackson 2006)

Apa perbedaan MSDM dengan Manajemen Personalia? (Saydam 1996)

Dalam istilah “manajemen personalia” terkandung pengertian bahwa karyawan (personalia) hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan.



<http://deden08m.com>

Sedangkan dalam istilah **MSDM** terkandung pengertian bahwa karyawan (SDM) yang ada dalam perusahaan merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik.

□ Tujuan-Tujuan MSDM

- Tujuan Organisasional
- Tujuan Fungsional
- Tujuan Kemasyarakatan
- Tujuan Personal

Tujuan Organisasional



- Memastikan bahwa MSDM berkontribusi pada efektivitas organisasional. Departemen SDM membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini para manajer tetap bertanggung jawab penuh atas para bawahannya, departemen SDM hanya memberikan dukungan dalam hal-hal yang terkait dengan pengelolaan SDM.

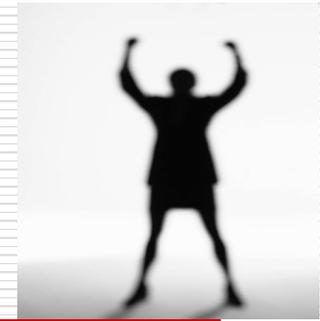
Tujuan Fungsional

- Menjaga kontribusi departemen SDM dalam tingkat yang layak bagi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Sumber-sumber daya akan terbuang percuma jika MSDM tidak direncanakan secara optimal sesuai kebutuhan organisasi.

Tujuan Kemasyarakatan

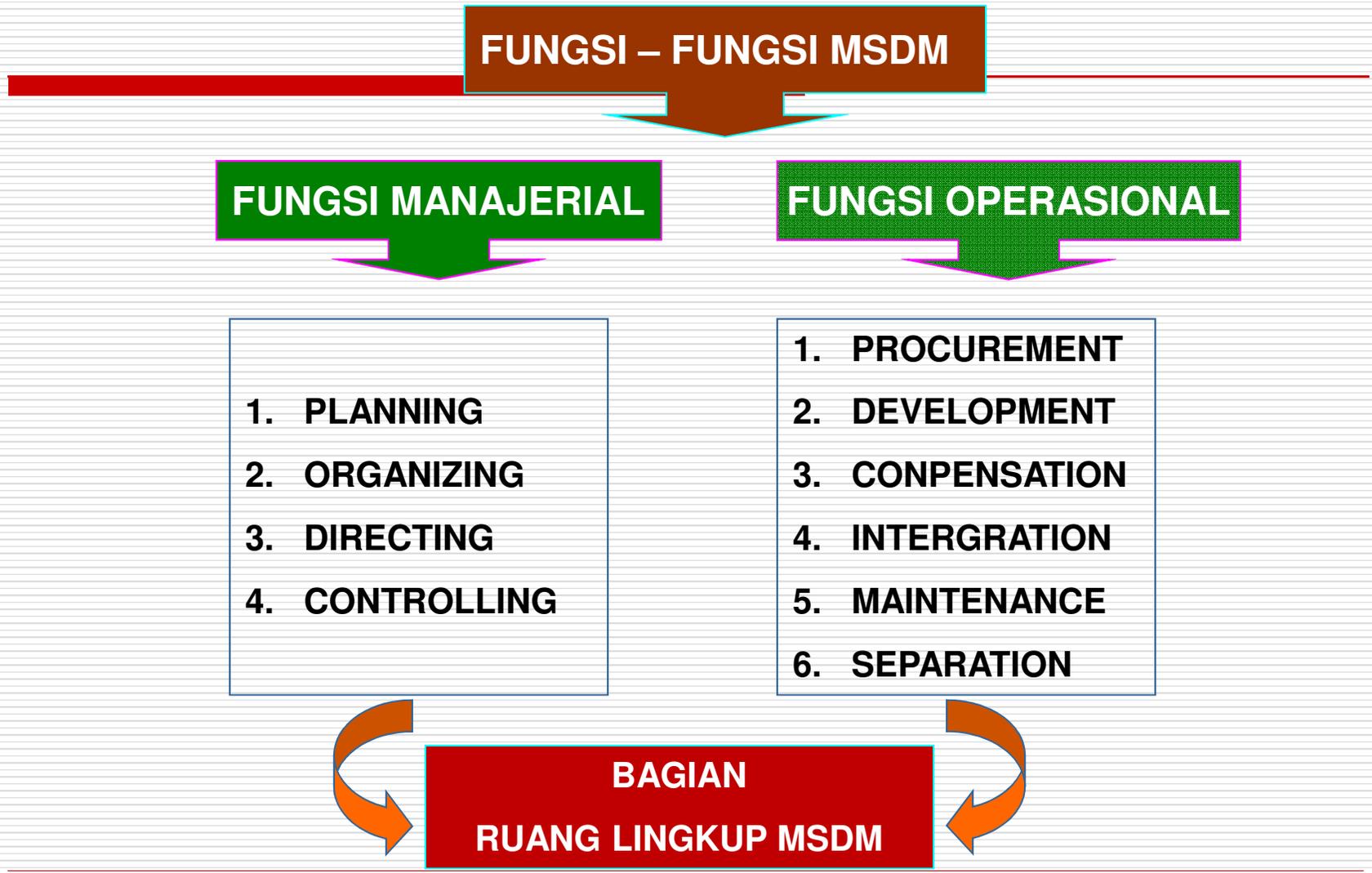
- ❑ Bersikap etis dan bertanggung jawab sosial terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat sembari meminimalkan dampak negatif tuntutan-tuntutan tersebut bagi organisasi.

Tujuan Personal



- Membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka sejauh tujuan-tujuan mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipelihara, dipertahankan, dan dimotivasi. Jika tidak demikian, kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan bisa meninggalkan organisasi.

FUNGSI – FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



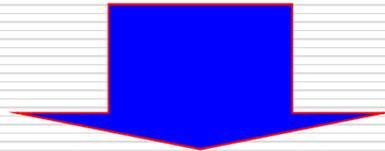
RUANG LINGKUP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SECARA HOLISTIK

1. FUNGSI – FUNGSI MSDM		
SKUP	FUNGSI OPERASIONAL	SUB FUNGSI OPERASIONAL
A. PENGADAAN SDM	= PENGADAAN	<ul style="list-style-type: none"> ✦ PERENCANAAN SDM ✦ PENARIKAN SDM ✦ SELEKSI SDM ✦ PENEMPATAN SDM ✦ PEMBEKALAN SDM
B. PENGEMBANGAN SDM	= PENGEMBANGAN	<ul style="list-style-type: none"> ✦ PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ✦ PENGEMBANGAN KARIR
C. PEMELIHARAAN SDM	<ul style="list-style-type: none"> = KONPENSASI = INTEGRASI = HUBUNGAN PERBURUHAN = PHK 	

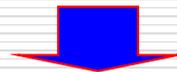
2. INSTRUMEN MSDM

- a. ANALISIS JABATAN**
- b. PENILAIAN PRESTASI KERJA**
- c. EVALUASI JABATAN**

**SELURUH KEGIATAN MELALUI
FUNGSI-FUNGSI MSDM DIARAHKAN UNTUK
MEWUJUDKAN SASARAN POKOK MSDM**



**MENDAYAGUNAKAN SECARA OPTIMAL SDM DALAM SUATU
ORGANISASI MELALUI TERCIPTANYA SUATU KONDISI
KETENAGAKERJAAN YANG MEMENUHI SEMBOYAN 3 TEPAT**



**THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB
AT THE RIGHT TIME**



- 1. TEPAT ORANG**
- 2. TEPAT JABATAN**
- 3. TEPAT WAKTU**

Fungsi-Fungsi MSDM

(Wherter & Davis 1996)

- Persiapan dan Seleksi
 - Analisis dan Desain Jabatan
 - Perencanaan SDM
 - Rekrutmen
 - Seleksi

- Pengembangan dan Evaluasi
 - Orientasi, Penempatan, dan PHK
 - Pelatihan dan Pengembangan
 - Perencanaan Karir
 - Penilaian Kinerja

Fungsi-Fungsi MSDM

(Wherter & Davis 1996)

- Kompensasi dan Proteksi
 - Upah/Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Layanan
 - Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan
- Hubungan Kekaryawananan dan Audit
 - Hubungan Kekaryawananan
 - Hubungan Serikat Pekerja-Manajemen
 - Audit MSDM

Fungsi-Fungsi MSDM

(Mondy 2008)

- ❑ Penyediaan Staf (*Staffing*)
- ❑ Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development/HRD*)
- ❑ Kompensasi
- ❑ Keselamatan dan Kesehatan
- ❑ Hubungan Kekaryawananan dan Perburuhan

Penyediaan Staf

- **Penyediaan staf (*staffing*)**
merupakan proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan berbagai keahlian yang memadai untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.
- Penyediaan staf mencakup:
 - Analisis jabatan
 - Perencanaan SDM
 - Perekrutan dan seleksi



Pengembangan SDM

- **Pengembangan SDM (*human resource development/HRD*)** adalah fungsi utama MSDM yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.



Kompensasi



-
- **Kompensasi** mencakup seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka, yang meliputi:
 - **Kompensasi finansial langsung:** Bayaran yang diterima dalam bentuk gaji, upah, komisi, bonus, dsb.
 - **Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan):** Semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti cuti dibayar, cuti sakit, liburan, asuransi kesehatan, dsb.
 - **Kompensasi nonfinansial:** Kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja.



Keselamatan dan Kesehatan



- ❑ **Keselamatan** adalah terlindunginya para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- ❑ **Kesehatan** adalah terbebasnya para karyawan dari penyakit fisik maupun emosional.
- ❑ Kedua aspek di atas penting karena para karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

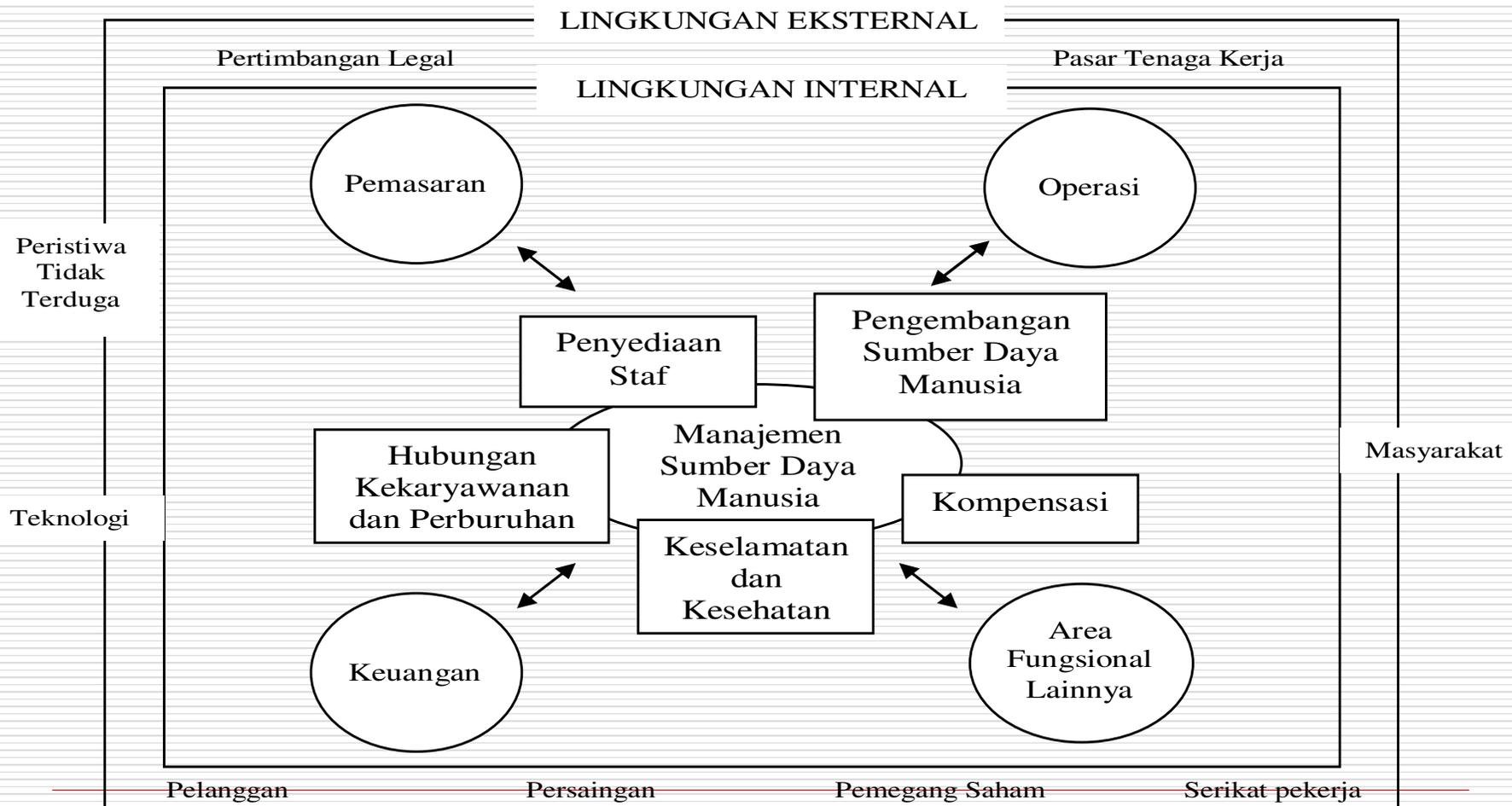
Hubungan Kekaryawananan dan Perburuhan

- Suatu perusahaan secara hukum harus mengakui adanya serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan perusahaan tersebut menginginkan adanya serikat pekerja untuk mewakili mereka.
- Aktivitas SDM yang terkait dengan perundingan kolektif seringkali disebut sebagai **hubungan industrial**.

Kesalingterhubungan Fungsi-Fungsi MSDM

- Seluruh bidang fungsional MSDM saling terhubung erat. Keputusan-keputusan di satu bidang akan memengaruhi bidang-bidang lainnya.
- Beberapa contoh:
 - Merekrut calon-calon berkualitas terbaik hanya akan membuang waktu, tenaga, dan uang, jika kompensasi yang diberikan tidak bisa memotivasi karyawan.
 - Sistem kompensasi yang baik tidak akan efektif tanpa ditunjang lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para karyawan.

Lingkungan MSDM (Mondy 2008)



Referensi

- Mondy, R.W., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Saydam, G., 1996, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)**, Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E., 2006, **Human Resource Management, International Perspective**, Mason: Thomson South-Western.
- Werther, W.B. & Davis, K., 1996, **Human Resources and Personnel Management**, 5th Ed., Boston: McGraw-Hill.