

# **MANAJEMEN SDM**

**Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, MBA., M.Ht.**

# PENGERTIAN MSDM

Manajemen sumber daya manusia disebut juga manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

# TUJUAN MSDM

- Tujuan SDM yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
- Secara operasional (dapat diamati/diukur) untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja atau meningkatkan loyalitas pegawai pada organisasi.

# KEGIATAN MSDM

Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum dapat dikategorikan menjadi 4, yaitu :

1. Persiapan dan pengadaan.
2. Pengembangan dan penilaian.
3. Pengkompensasian dan perlindungan.
4. Hubungan-hubungan kepegawaian.

# 1. Persiapan dan Pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi :

1. Analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi dan tugas serta persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan.
2. Rincian tugas (*job description*).
3. Persyaratan tugas (*job specification*).
4. Standar kinerja (*job performance*).

## 2. Pengembangan dan Penilaian

- Setelah bekerja secara berkala pegawai harus diberikan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.
- Setelah itu dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat apakah unjuk kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja. Hal ini juga membantu dalam perencanaan karier pegawai.

# 3. Pengkompensasian dan Perlindungan

- Para pegawai harus diberikan kompensasi dalam bentuk program kesejahteraan untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja, motivasi, melindungi pegawai dari akibat buruk yang mungkin timbul dari pelaksanaan pekerjaan dan menjaga kesehatan karyawan.
- Hal ini dilakukan karena pegawai menginginkan balas jasa yang layak sebagai konsekuensi pelaksanaan pekerjaan.

## 4. Hubungan-Hubungan Kepegawaian

- Hubungan - hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai.
- Hal ini dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan.



# SASARAN-SASARAN MSDM

1. *Society objective.*
2. *Organizational objective.*
3. *Functional objective.*
4. *Personal objective.*

# 1. Societal Objective

- Kegiatan yang dilakukan dapat memberikan keuntungan bagi masyarakat, organisasi, atau perusahaan. Organisasi berdiri dalam lingkungan masyarakat untuk memberikan nilai bagi masyarakat, atau untuk meningkatkan kesejahteraannya.
- Penarikan pegawai (*recruitment*) tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, etnis, dan fisik. Bila hal ini tidak dipenuhi, maka dukungan masyarakat pada organisasi menjadi rendah, yang dapat mengganggu proses pencapaian tujuan.

## 2. *Organizational Objective*

Kegiatan yang dilakukan dapat memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi, agar organisasi dapat bertahan dan memberi manfaat, maka harus mencapai keuntungan atau bekerja secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

# 3. *Functional Objective*

- Sasaran ini mengusahakan adanya kesesuaian antara kegiatan, kemampuan departemen sumber daya manusia dengan kegiatan bisnis dan perubahan-perubahannya.
- Pegawai MSDM diharapkan seorang yang memiliki pengetahuan luas mengenai lingkungan internal bisnis, strategi bisnis, dan lingkungan luar agar dapat melakukan program-program kepegawaian sesuai dengan tujuan organisasi.

## 4. *Personal Objective*

- Kegiatan yang dilakukan dapat membantu pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi. Motif pegawai untuk bekerja merupakan hal yang kompleks.
- Perusahaan harus memberikan kemungkinan untuk mencapainya, bila tidak dipenuhi maka kepuasan kerja karyawan akan rendah dan tidak mendapat dukungan yang optimal dari pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

# OTORITAS DAN TANGGUNG JAWAB MSDM

Otoritas atau wewenang adalah hak untuk mengambil keputusan, mengarahkan kerja orang lain, dan memberi perintah. Ada 2 jenis otoritas, yaitu :

1. Otoritas garis, yaitu memerintah yang berkaitan dengan tugas operasional.
2. Otoritas staf, yaitu hak untuk memberikan nasihat mengenai pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

# OTORITAS DAN TANGGUNG JAWAB MSDM

- Tanggung jawab artinya tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan atau program.
- Pengelolaan sumber daya manusia menjadi tanggung jawab dari setiap manajer garis atau operasional.

# TANGGUNG JAWAB MANAJER GARIS DALAM MSDM

1. Penempatan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat.
2. Melakukan orientasi terhadap pegawai baru.
3. Melatih karyawan baru.
4. Meningkatkan produktivitas dari setiap jabatan.
5. Mengusahakan kerja sama yang baik dan kreatif.
6. Menginterpretasikan kebijakan dan prosedur perusahaan.
7. Mengendalikan biaya tenaga kerja.
8. Mengembangkan kemampuan setiap orang.
9. Menciptakan dan mempertahankan semangat kerja departemen.
10. Melindungi kesehatan dan kondisi fisik karyawan.



# MSDM SEBAGAI PENDEKATAN STRATEGIS

Manajemen sumber daya manusia yang strategis yaitu, keterkaitan antara SDM dengan tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatkan bisnis dan mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan fleksibel untuk memampukan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Contoh : menentukan strategi perusahaan, analisis lingkungan perusahaan dengan SWOT.

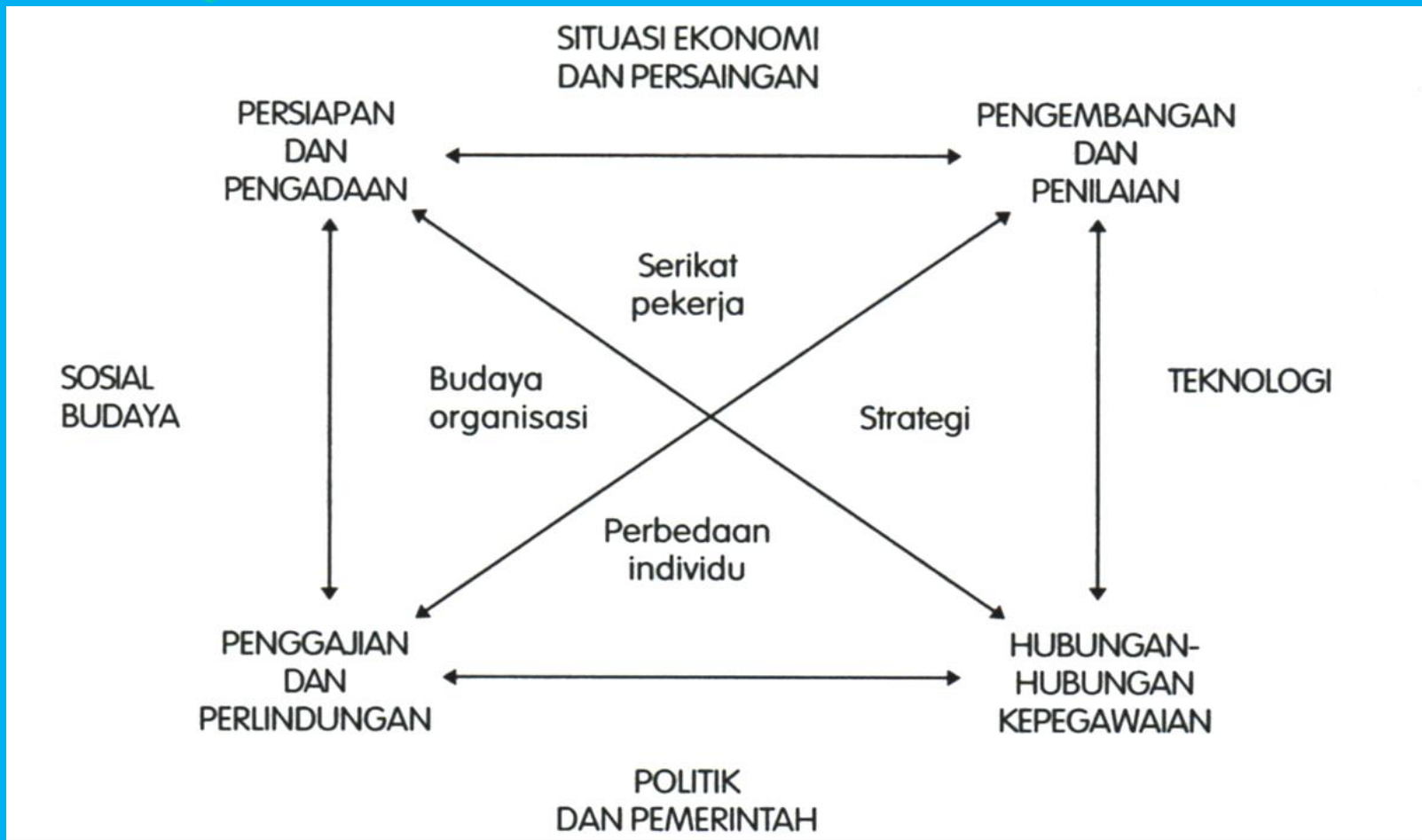
# FUNGSI MSDM SEBAGAI PERAN BAGI MANAJER

1. Menjadi seorang *business person*.
2. Menjadi pembentuk perubahan.
3. Menjadi konsultan bagi organisasi, rekan kerja bagi manajer bidang lain.
4. Menjadi pembentuk dan pelaksana strategi.
5. Menjadi manajer yang profesional.
6. Menjadi aset dan pengawas biaya.

# MSDM SEBAGAI PENDEKATAN SISTEM

- Sistem adalah sebuah unit (entitas), yaitu sesuatu yang terdiri dari bagian-bagian atau elemen-elemen.
- MSDM dapat dilihat sebagai suatu entitas yang terdiri dari elemen-elemen yang saling terkait.

# Gambar 1. Model MSDM



# MSDM SEBAGAI PENDEKATAN PROAKTIF

Proaktif kebalikan dari reaktif. Reaktif berarti usaha atau aktivitas sumber daya manusia dalam usaha menyesuaikan tantangan. Proaktif berarti tindakan-tindakan yang harus dilakukan sebelum masalah muncul, atau melakukan tindakan untuk mengantisipasi perubahan pada masayang akan datang.

# MSDM SEBAGAI PENDEKATAN *HUMAN RESOURCES*

Manusia mempunyai akal, perasaan dan kebutuhan yang berbeda dan kompleks, maka agar bisa memberikan kontribusi bagi organisasi, pengelolaannya tidak dapat disamakan dengan faktor-faktor produksi yang lain. Manusia harus diperlakukan sebagai Manusia.

# MANAJEMEN SDM

TERIMA KASIH