

**KONSEP MSDM
& PERAN STRATEGIK
MSDM**

PENDAHULUAN

Mengelola orang merupakan unsur dasar semua organisasi.

Tantangan utama MSDM : Bagaimana mengelola SDM dengan efektif sesuai dengan tantangan-tantangan lingkungan dan organisasional yang selalu berubah.

Pokok bahasan :

1. Pengertian MSDM
2. Lingkungan MSDM
3. Peran baru SDM
4. Peran strategik SDM

1. Pengertian MSDM

MSDM : Ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber- sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

MSDM : ilmu dan seni yg mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Unsur “man” (manusia) ini berkembang menjadi bidang ilmu manajemen yang disebut MSDM (man power management)

Persamaan MSDM dan Manajemen Personalia

PERSAMAAN :

keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Perbedaan MSDM dan Manajemen Personalia

MSDM

1. Dikaji secara makro
2. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, Jadi harus dipelihara dengan baik.
3. MSDM pendekatannya secara modern.

MANAJEMEN PERSONALIA

1. Dikaji secara mikro.
2. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi. Jadi harus dimanfaatkan secara produktif
3. Manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

fokus MSDM

Jadi Fokus kajian MSDM adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktifitas perusahaan.

2.LINGKUNGAN MSDM

TANTANGAN LINGKUNGAN EKSTERNAL :

1. Teknologi

Melalui pengaruh teknologi yang merubah industri secara keseluruhan, termasuk MSDM.

Contoh : Kemajuan teknologi di bidang transportasi dan komunikasi, shg Departemen SDM perlu merancang perkembangan operasi perusahaan akibat inovasi teknologi.

2. Otomatisasi

Contoh : perkembangan penggunaan komputer dalam perusahaan merubah kebutuhan tipe SDM. Program-program penarikan dan latihan perlu dirombak secara signifikan untuk menyesuaikan diri dengan program komputerisasi perusahaan.

3. Tantangan Ekonomi

Perbaikan kondisi perekonomian, Resesi

Keadaan Politik dan Pemerintah

stabilitas politik dan peraturan pemerintah merupakan pertimbangan utama bagi para manajer dalam pelaksanaan fungsi MSDM.

Tantangan Demografis

Kondisi demografis menggambarkan komposisi angkatan kerja, seperti tingkat pendidikan angkatan kerja, seperti tingkat pendidikan, umur, persentase penduduk yang termasuk angkatan kerja.

Kondisi Geografis

Lokasi di lingkungan yang aman, nyaman dan bersih dengan berbagai fasilitas pendidikan dan rekreasi yang baik akan mudah menarik para pelamar dibandingkan organisasi yang berlokasi di daerah yang mempunyai tingkat kejahatan tinggi, terpencil atau pelosok atau dengan iklim yang tidak menyenangkan.

Kondisi Sosial Budaya

Kondisi sosial budaya berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, sikap, pandangan dan pola atau gaya kehidupan yang berkembang dan terbentuk dari dinamika kebudayaan, ekologi, demografis, geografis, relegius, pendidikan dan faktor-faktor atau lainnya. Perubahan ini telah banyak mempengaruhi kebijakan-kebijakan pengupahan dan kompensasi lainnya serta program-program latihan dan pengembangan.

Kegiatan-kegiatan Para Pesaing

Tantangan Internal

Tantangan internal :

- karakter organisasi,
- serikat karyawan,
- sistem informasi,
- perbedaan-perbedaan individual karyawan dan sistem nilai manajer dan karyawan

Langkah MSDM hadapi tantangan lingkungan eksternal & internal

1. Memonitor Lingkungan
2. Mengevaluasi Dampak Perubahan : Manajer SDM perlu mendiagnosa pengaruh kejadian-kejadian sekarang pada kegiatan-kegiatan SDM di masa mendatang.
3. Mengambil Tindakan Proaktif
4. Mendapatkan dan menganalisa umpan balik
5. Dievaluasi untuk mengetahui apakah sasaran yang diinginkan tercapai.

3. PERAN BARU MSDM

- Peran baru apakah yang seharusnya diadopsi oleh MSDM?

Ulrich (1998): SDM menjadi partner bisnis dengan melaksanakan empat peran, yaitu :

- **Partner Strategik** : partner dengan manajer lini dan senior dalam pelaksanaan strategi.
- **Ahli administrative** : menciptakan proses bisnis dan SDM yang efisien dan berkualitas.
- **Employee champion**: mewakili karyawan di manajemen. dan sekaligus meningkatkan kontribusi karyawan.
- **Agen Perubahan** : meningkatkan kapasitas organisasi untuk perubahan.

- Swagak (1996) Peran SDM adalah konsultan proses dengan menghubungkan proses fungsi lainnya, membentuk organisasi dan budaya dan konsultan lini.
- Lancourt Dan Savage (1995), lima peran utama SDM:
 1. Tanggung jawab fungsional bergeser ke lini,
 2. SDM sebagai partner bisnis,
 3. fokus pada pengembangan karir dan kompetensi,
 4. kompensasi atas skill
 5. menciptakan organisasi yang lebih egalitarian.
- Schuler (1990), Peran Kunci baru SDM adalah: *business person*, pembentuk perubahan, konsultan organisasi/partner lini, formulator dan implementator strategi, manajer berbakat serta manajer asset dan pengendali biaya.

Mengapa peran MSDM berubah?

- Hal ini disebabkan :
 1. globalisasi (kecenderungan perusahaan untuk memperluas penjualan atau manufakturing mereka ke pasar baru di luar negeri),
 2. kemajuan teknologi,
 3. deregulasi,
 4. perubahan sifat pekerjaan,
 5. keragaman pekerja serta aspek legal.

4. PERAN STRATEGIK MSDM

- (Gary Dessler) “MSDM Strategic” : pertautan SDM dengan tujuan dan sasaran strategic untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur organisasi yang mendorong inovasi dan kelenturan.
- Gary Dessler melihat SDM sebagai mitra *strategic* yang didalamnya SDM bekerja dengan manajer puncak lain guna merumuskan dan melaksanakan strategi perusahaan.

Contoh perusahaan yg menggambarkan MSDM efektif :

1. Menempatkan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat.
2. Memulai karyawan baru dalam organisasi (orientasi).
3. Melatih karyawan untuk jabatan yang bagi mereka masih baru.
4. Meningkatkan kinerja jabatan dari setiap orang.
5. Mendapatkan kerja sama kreatif dan mengembangkan hubungan kerja yang mulus.
6. Menginterpretasikan kebijakan dan prosedur perusahaan.
7. Mengendalikan biaya tenaga kerja.
8. Menciptakan, Mengembangkan dan mempertahankan semangat kerja
9. Melindungi kesehatan dan kondisi fisik karyawan

Tanggung Jawab Departemen MSDM

Departemen MSDM menjalankan tiga **fungsi** :

- **Fungsi Lini.** Manajer SDM menjalankan fungsi lini dengan mengarahkan kegiatan dari orang-orang di dalam departemennya sendiri dan dalam bidang – bidang jasa lainnya.
- **Fungsi Koordinator.** Wewenang yang dijalankan oleh seorang manajer SDM mengkoordinir kegiatan personil.
- **Fungsi staf.** Fungsi dari seorang manajer SDM adalah membantu dan menasehati manajer lini. Satu konsekuensi adalah bahwa MSDM harus dilibatkan dalam baik formulasi maupun implementasi strategi sebuah perusahaan.