

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM) PADA DAERAH MASA KINI

Dosen Pengampu:

Prof. Dr. H. Almasdi Syahza, SE., MP.

Email : asyahza@yahoo.co.id

Website: <http://almasdi.unri.ac.id>



Orientasi MSDM modern

- **Orientasi pada tindakan, yaitu mencoba menyelesaikan berbagai masalah yang berkaitan dengan SDM untuk membantu tercapainya tujuan organisasi, dan memberikan kesempatan berkembang dan kepuasan kerja pada bawahan.**
- **Orientasi pada individu, yaitu mencoba untuk menyelesaikan permasalahan SDM secara individu dan menyediakan berbagai jenis pelayanan dan program untuk memenuhi kebutuhan individu SDM.**
- **Orientasi pada masa depan, yaitu mencoba membantu organisasi mencapai tujuannya dimasa depan dengan cara menyediakan SDM yang kompeten dan bermotivasi tinggi.**



Kontribusi MSDM Terhadap Efektivitas Organisasi

- ❖ **Membantu organisasi mencapai sasarannya**
- ❖ **Memanfaatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara efisien**
- ❖ **Menyediakan karyawan yang terlatih dan termotivasi**
- ❖ **Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga self-actualization**
- ❖ **Mengembangkan dan memelihara mutu kehidupan (*quality of work life*) sehingga organisasi menjadi menyenangkan bagi individu maupun secara sosial**

Lanjutan...

- ❑ **Mengkomunikasikan kebijakan mengenai MSDM kepada seluruh karyawan**
- ❑ **Memelihara perilaku dan etika dalam organisasi**
- ❑ **Mengatur perubahan organisasi ke arah yang menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.**



Pengembangan SDM

- 🌐 **Dalam pengembangan sumberdaya manusia, proses belajar dirancang dengan rencana dan tujuan tertentu, sehingga memungkinkan untuk dievaluasi.**
- 🌐 **Proses belajar itu dapat dikatakan diorganisir secara formal maupun informal.**
- 🌐 **Mempunyai rentang/batas waktu tertentu:**
 - ❖ **Waktu merupakan unsur yang penting dalam proses belajar**
 - ❖ **Jika seorang karyawan belajar, menetapkan waktu yang**
 - ❖ **Seorang karyawan yang sedang dalam proses belajar, hendaknya dibebaskan dari kewajiban pekerjaannya.**
 - ❖ **Hasil proses belajar perlu dievaluasi**
 - ❖ **Perlu ditentukan saat dimana fase belajar telah rampung**

Pengembangan SDM (lanjutan...)

- ☀ **Pengembangan sumberdaya manusia tidak menjanjikan hasil dari proses belajar untuk meningkatkan unjuk kerja di luar kontrol bagian pengembangan sumberdaya manusia**
- ☀ **Pengembangan sumberdaya manusia sebagian besar diarahkan pada upaya peningkatan untuk kerja, baik pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang**
- ☀ **Pengembangan sumberdaya manusia bersifat job oriented**
- ☀ **Ada dua elemen pertumbuhan:**
 - **pertumbuhan di dalam organisasi**
 - **pertumbuhan individu**
- ☀ **Pengembangan sumberdaya manusia yang berhasil akan menyebabkan individu dalam perusahaan makin berkembang.**
- ☀ **Pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh suatu perusahaan tidak lain merupakan suatu upaya berorientasi ke masa depan.**

Tujuan pengembangan SDM

- **Meningkatkan unjuk kerja individu dalam pekerjaan sekarang**
- **Mempersiapkan individu agar siap dan mampu mengerjakan pekerjaan yang akan datang**
- **Merangsang pertumbuhan individu dan organisasi**

Aspek Manfaat dari Training

☉ Bagi perusahaan

- ❖ Meningkatkan kuantitas dan kualitas output
- ❖ Menurunkan ongkos *waste*
- ❖ Menurunkan ongkos *maintenance*
- ❖ Menurunkan tingkat dan ongkos kecelakaan kerja
- ❖ Menurunkan tingkat absensi dan tingkat turnover

Aspek Manfaat dari Training (lanjutan....)

☉ Bagi individu

- ❖ Meningkatkan kemampuan/ keterampilan tenaga kerja, sehingga meningkatkan *market value* dari tenaga kerja tersebut.
- ❖ Meningkatkan kepuasan kerja



