

Beberapa Kasus dalam
MSDM

Perspektif kesuksesan organisasi

1. Sukses dalam Daur Hidup Organisasi

Table 1.1

Human Resources Across the Organizational Life Cycle

Stage	Goal	Human Resource Contribution
Entrepreneurial	Survival and growth	Need to hire and maintain employees; emphasis on creating plans for measuring performance and deciding pay
Communal	Develop identity and overcome conflict	Need to develop clear communication channels; emphasis on building strong loyalty among employees
Formalization	Efficient production	Need to create formalized practices for hiring, training, and compensating; emphasis on continual improvement of employee skills and motivation
Elaboration	Adaptation and renewal	Need to alter practices to meet changing demands; emphasis on new ways of organizing work tasks

2. SUKSES DARI PERSPEKTIF STAKEHOLDER

Adalah individu/grup yang mempengaruhi/dipengaruhi organisasi

a) Employees

Produktivitas karyawan dalam membuat produk/jasa mempengaruhi kemampuan organisasi mencapai tujuannya => employee turnover

- Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan
- Keadilan atas pekerjaan
- Jenjang karir yang jelas

b) Customers

Good HRM (+) Customer Satisfaction = terkait dengan layanan employees

c) Owners

Mempengaruhi atas siapa yg memimpin dan membuat keputusan

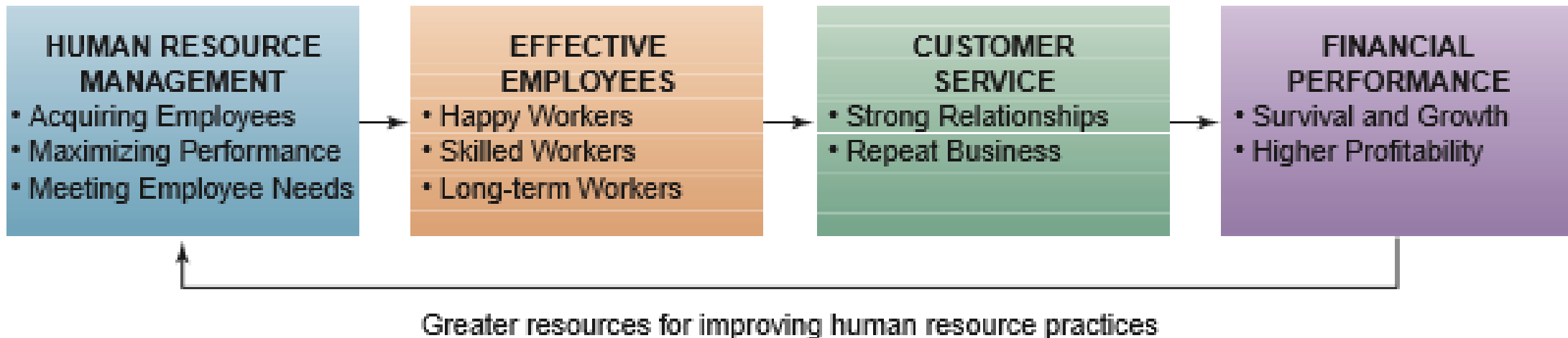
Tujuan umum: Profit => pengembalian uang / modal

d) Masyarakat (Society)

Adalah komunitas luas dimana organisasi beroperasi.

- Organisasi=> society: environmental practices dan support of community charities
- Society => Organisasi: bermacam kekuatan social dan politik

KUNCI KESUKSESAN



Fungsi utama MSDM

Manajemen strategik

- Bekerja sama dengan bagian lain dlm organisasi untuk membangun tujuan dan menciptakan produk/jasa yg berkualitas

Mempekerjakan dan merencanakan TK

- Mengidentifikasi tugas karyawan, memilih & rekrutmen karyawan yg terbaik

Mengembangkan sumber daya manusia

- Mengukur kinerja karyawan, mengajarkan kemampuan/keahlian baru

Penghargaan

- Keadilan dlm pembayaran, serta tunjangan spt asuransi

Membangun hub. antara serikat kerja dg karyawan

- Membangun hub perush. dg karyawan & bekerja dg serikat kerja

Manajemen resiko

- Menciptakan prosedur untuk lingkungan kerja yg aman dan nyaman

Pengaruh tren saat ini pada HRM

- **Tren pada populasi**

Mengapa tertarik pada tren populasi?

1. Memutuskan perubahan atas produk dan jasa
2. Memperkirakan jumlah dan jenis TK yang tersedia di masa depan

POPULASI (+) Demand atas Produk& Jasa (+) Jml
pekerjaan (+) Kekuatan TK (+)

- **Tren atas Kekuatan Tenaga Kerja**

Fokus pada jumlah dan karakteristik orang yang akan bekerja dan mencari pekerjaan.

Jumlah Karyawan Wanita (+)



Flexible working hours



Onsite daycare

- **Tren Globalisasi**

Perdagangan internasional tumbuh **10%** tiap tahunnya.

Berfokus pada bagaimana perusahaan melaksanakan bisnisnya dr 1 Negara ke banyak Negara.

- **Tren atas pekerjaan yg tersedia**

Diperkirakan:

1. Memproduksi jasa drpd produksi barang
2. Jenis pekerjaan baru lebih pada produksi service/layanan
3. Industri dg pertumbuhan tercepat = industry di bid. Kesehatan, professional services, dan pendidikan

- Tren di bidang Pendidikan dan Pelatihan

Fokus: kompetensi apa yang harus dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan di masa depan dan bagaimana organisasi berfokus pada perekrutan



Figure 1.5 Trends in Occupations. *Source: Information from U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics website, <http://www.bls.gov/oco/oco2003.htm>.*

True or False?

- **Perusahaan dengan praktek-praktek sumber daya manusia yang baik memiliki pekerja lebih puas?**
- **Perusahaan dengan karyawan yang bahagia lebih menguntungkan?**
- **Perusahaan kehilangan uang ketika mereka mencoba untuk menjadi warga negara sosial dan lingkungan yang baik?**
- **Memiliki karir yang sukses di tempat kerja di masa depan akan membutuhkan para karyawan muda untuk bekerja secara efektif dengan karyawan senior?**
- **Spesialis sumber daya manusia dapat memberikan informasi penting dan dukungan yang membantu membuat hidup lebih baik bagi karyawan?**

Answer:

- TRUE, perusahaan yg memperlakukan pegawainya dg baik akan memiliki pekerja yg puas akan pekerjaannya sehingga memberikan pelayanan pelanggan yg lebih baik
- TRUE, kepuasan karyawan yg tinggi secara konsisten berhub. dg kinerja organisasi yg lebih baik
- FALSE, perusahaan yang peduli pada lingkungan social memiliki rata-rata keuntungan yg lebih tinggi
- TRUE, tren menunjukkan presentase workforce yg lebih tua akan meningkat pada karyawan usia 55-64 th.
- TRUE, merupakan peran utama dari Spesialis sumber daya manusia untuk menciptakan kehidupan yg lebih baik bagi karyawan.

Mc Donald's

- 31.000 resto di 118 Negara
- 1,6 juta pekerja
- Pendapatan tahunan \$23 billion tiap tahun
- Laba bersih \$4 billion
- Key of success: recruiting, focus pada pelajar/mhs, jam kerja fleksibel (pekerjaan vs kehidupan social)
- Sehingga banyak pekerja yg melamar = meminimalisir biaya TK keseluruhan
- Membangun koneksi: StationM (spt Facebook and MySpace) berpengaruh ke loyalty
- Peningkatan skill: Hamburger University (pelatihan intensif manajer)
- Efektif HRM = Peningkatan Performance
- Kepuasan Karyawan (+) Komitmen(+)
Kepuasan Pelanggan (+) Profit (+)





Designed to instruct personnel employed by McDonald's in the various aspects of [restaurant management](#). More than 80,000 restaurant managers, mid-managers and owner/operators have graduated from this facility