

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Thank you very much for reading tantangan manajemen sumber daya manusia. Maybe you have knowledge that, people have search numerous times for their chosen books like this tantangan manajemen sumber daya manusia, but end up in infectious downloads.

Rather than reading a good book with a cup of tea in the afternoon, instead they juggled with some harmful virus inside their computer.

tantangan manajemen sumber daya manusia is available in our book collection an online access to it is set as public so you can download it instantly.

Our books collection spans in multiple countries, allowing you to get the most less latency time to download any of our books like this one.

Merely said, the tantangan manajemen sumber daya manusia is universally compatible with any devices to read

As the name suggests, Open Library features a library with books from the Internet Archive and lists them in the open library. Being an open source project the library catalog is editable helping to create a web page for any book published till date. From here you can download books for free and even contribute or correct. The website gives you access to over 1 million free e-Books and the ability to search using subject, title and author.

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia | MSDM | Eliza Ellen Surbakti Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia 1 dengan materi Tren dan Tantangan Mengelola Karyawan Tantangan Pengelolaan SDM di Era Globalisasi KONSEP DAN TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi msdm Konsep MSDM part 1 Konsep dan Tantangan MSDM

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia || Tugas Besar - MSDM Konsep dan Tantangan Sumber Daya Manusia-MSDM Kelompok 1 EKMA5207 Manajemen Sumber Daya Manusia - Konsep Dasar Manajemen SDM

Tantangan Manajemen Sumberdaya Manusia perkuliahaan kedua MSDM di FEB Universitas Medan area (UMA)[Live Kajian] Mengawal Generasi Z | Ust. Burhan Shodiq, S.S JABATAN FUNGSIONAL ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) APARATUR HITS | MOTIVATION | Ps. Sam Hartanto Ibu Sofiatul \u0026 Pak Edis Bingung dgn Logika Seorang Mualaf : MENOLAK NYIUM BATU JUGA MENOLAK SHOLAT?!

Kumpulan Judul SKRIPSI Manajemen SDM Terbaru \u0026 Terlengkap !Podcast | Rasanya Kuliah di Jurusan Manajemen Bisnis hebat dgn momentum tepat, Modal Pinjaman digulung berlipat, Sukses besar hidup bermartabat. Webinar \"JAKI dan Sistem Informasi COVID-19\" WEBINAR: How to Keep Productive and Up-to-Date during the Pandemic MATERI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) Tantangan MSDM,Eksternal Dan Internal Manajemen Sumber Daya Manusia - Rekrutmen dan Seleksi-Kelompok 2 (Manajemen Disgab 26 STIE SAS) Konsep dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Tantangan Kompetitif dan Peran Strategik MSDM Manajemen Sumber daya manusia Ruang Lingkup MSDM : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Aktivitas dalam Manajemen sumber daya manusia TREND STRATEGI MANAJEMEN SDM DI ERA DIGITAL 4.0 hrm exam questions and model answers, handbook of research methods for studying daily life, solutions for all geography grade 10 learners book, introduction to international relations, ms sql interview questions and answers, solutions statistical business lind 13th edition bfzeit, please ignore vera dietz, simoes morais desenho tecnico judisy, james stewart calculus 7th edition free download, matrix algebra useful for statistics wiley series in probability and statistics, key word transformation, mastering copperplate calligraphy a step by step manual, manual fax panasonic kx ft77 infinitumore, mac3701 exam papers, history alive medieval world teacher edition, introduction to healthcare quality management second edition, microeconomics paul a

Read PDF Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

samuelson 9th edition, murdock george peter africa its peoples and their, law and revolution the formation of the western legal tradition, homework 4 dna rna mitosis meiosis protein synthesis, pub 48 download the power of ashtanga yoga developing a, implementing domain specific languages with xtext and xtend by bettini lorenzo 2013 paperback, psychopharmacology drugs brain behavior meyer, j rabbit run, international gcse mathematics a pearson qualifications, oscaro revue technique auto ford fiesta, prentice hall world explorer people places and cultures units 1 6 chapters 1 28 geography tools and concepts 6 volume set includes chapter and section tests and quizzes with answers, numerical methods and optimization by ric walter, peak roland smith, ib questionbank mathematics studies level 3rd edition, programming languages principles and paradigms, handbook of general anatomy bd chaurasia, principles of marketing by philip kotler 14th edition free download

Meski selalu mendapatkan sorotan tajam dari beberapa orang, Profesi Pegawai Negeri Sipil masih saja menjadi incaran banyak pelamar kerja setiap tahunnya. Tercatat pada pendaftaran CPNS Tahun 2014 jumlah pelamar menembus 2.603.780 orang, sementara formasi yang dibuka pada saat itu hanya 100.000 formasi Aparatur Sipil Negara. Pada Tahun 2019 jumlah pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil 2019 mencapai 5.056.585 pelamar sementara yang dibuka hanya 196.682 formasi. Sehingga bisa di katakan bahwa PNS masih merupakan Pekerjaan favorit rakyat Indonesia. Dalam tahapan MSDM secara umum, hampir sama dengan proses pengadaan pegawai ASN. 1) Perencanaan Pegawai ASN; 2) Analisis kerja/jabatan; 3) Rekrutmen; 4) Seleksi;; 5) Penerimaan pegawai baru;, dan 6) penempatan.

Aspek Sumberdaya Manusia sering diremehkan fungsi dan perannya dalam suatu organisasi. Keberadaannya dianggap beban karena hanya menimbulkan biaya saja bagi perusahaan dan organisasi. Faktor manusia dalam perusahaan sangat penting, karena maju tidaknya perusahaan tergantung dari kreatifitas manusianya. Perusahaan atau negara yang memiliki sumberdaya alam (SDA) melimpah namun tidak mempunyai sumberdaya manusia (SDM) yang kreatif maka SDA bagaikan raksasa yang sedang tidur. Sebaliknya perusahaan atau negara yang memiliki SDA sedikit bahkan tidak memiliki SDA sekalipun, namun memiliki SDM yang sangat kreatif akan dapat berbuat banyak dan menghasilkan banyak manfaat. Oleh karena itu meningkatkan peran aktif yang kreatif dari SDM sangat penting. Kajian manajemen sumberdaya manusia adalah sangat kompleks karena berhubungan dengan banyak faktor. Inti dari MSDM adalah aktivitas SDM yang sangat kompleks dan dinamis. Manajemen Sumberdaya Manusia atau Human Resources Management (HRM) sebagai proses keterlibatan orang dalam pengelolaan organisasi. Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi. SDM yang bekerja dalam organisasi baik secara individu maupun berkelompok berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Departemen SDM dapat dianggap sebagai yang mengatur kebijakan saling terkait dengan pondasi ideologis, prosedur dan filosofis serta praktik yang berhubungan dengan manajemen SDM (French, 1997; Armstrong, 2006). Pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi yaitu sebagai aset yang berharga karena berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, mendorong banyak pihak ingin melakukan penelitian tentang SDM sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan. MSDM merujuk pada praktek dan kebijakan yang anda perlukan untuk menjalankan aspek orang dan personil dari jabatan manajemen meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan dan penilaian. Aktivitas pengembangan SDM salah satunya adalah kinerja dan motivasi. Betapa pentingnya variabel motivasi. Variable motivasi SDM yang mempengaruhi kinerja adalah sangat penting dan biasanya diremehkan oleh perusahaan. Sebagai contoh jika

motivasi, peluang dan kemampuan seseorang diukur dengan skala data ordinal dan masing-masing menunjukkan score 5, maka kinerjanya sama dengan $5 \times 5 \times 5 = 125$. Apabila motivasi turun satu angka dikarenakan unsur organisasi dan secara individu tidak mampu memotivasi sendiri maka kinerja menjadi $4 \times 5 \times 5 = 100$. Turun satu angka saja dalam motivasi maka kinerjanya turun 25. Apalagi jika dalam organisasi, terjadi saling membunuh motivasi misalnya menjadi 0 atau tidak ada motivasi sama sekali, maka berapapun tingginya peluang dan kemampuan maka kinerjanya menjadi nol. Oleh sebab itu organisasi atau sebuah perusahaan maupun masing-masing pegawai harus pintar dalam melakukan perbaikan dan lebih meningkatkan motivasi SDM agar kinerjanya bisa bertahan dan cenderung mengalami peningkatan. Beragam motivasi dapat dihasilkan dengan baik oleh organisasi ataupun perusahaan, bahkan motivasi untuk diri sendiri. Akan menjadi salah jika keberadaan departemen SDM hanya menjadi beban bagi perusahaan tanpa memberikan kontribusi apapun dalam usaha dan keuntungan perusahaan, karena kinerja itu adalah merupakan semua hasil yang dicapai oleh perusahaan termasuk penjualan dan keuntungan yang dihasilkan. Hal itu dikarenakan manajemen SDM sudah berubah tidak seperti yang dulu, SDM yang sekarang harus mengedepankan keseimbangan antara menjadi pendorong atau motivator yang berkelanjutan pada seorang tenaga kerja dan memberikan kontributor bagi perusahaan. Peran dari suatu Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri di era modern ini harus menjadi suatu kontributor strategis, sekaligus sebagai rekan kerja dengan manajer operasional, memanfaatkan waktu yang ada mempunyai administrasi yang terstruktur dan lebih efektif dalam pembiayaan.

Buku ini disusun sebagai salah satu wujud kontribusi penulis terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di Indonesia, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Seperti kita ketahui bersama bahwa setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang di balik organisasi tersebut. Oleh sebab itu, manusia merupakan kunci kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia, sebagai sumber daya di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa manajemen SDM merupakan hal yang penting dalam menjalankan suatu organisasi/ institusi/ perusahaan, bahkan pada level Kementrian dan Pemerintah. Dalam buku ini, penulis merangkai pendapat dan teori dari berbagai pakar manajemen SDM, baik yang berasal dari kalangan akademisi maupun praktisi. Penulis juga menambahkan pengayaan materi dari pengalaman sebagai pengajar dan konsultan serta praktisi yang terjun secara nyata di dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkup perusahaan milik pemerintah, swasta, campuran maupun lembaga di lingkungan universitas. Penulis berharap buku ini mampu memberikan gambaran dasar mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan praktik-praktiknya dengan ringan dan lugas bagi para pembacanya. Di dalam buku ini juga dilengkapi dengan berbagai suplemen yang menambah pengetahuan para pembaca mengenai praktik-praktik manajemen SDM yang nyata di Indonesia. Harapannya, setelah membaca dan mempelajari buku ini pembaca tidak hanya mumpuni di dalam berteori saja tetapi juga memiliki gambaran mengenai bagaimana praktik manajemen SDM yang nyata. Buku ini dikelompokkan menjadi lima bagian mengikuti alur manajemen SDM. Tujuannya agar pembaca bisa mengikuti tata urutan proses pengelolaan SDM di dalam organisasi sehingga bisa membantu mempercepat proses pembelajarannya. Selain itu, buku ini juga bisa digunakan bukan hanya oleh kalangan akademisi saja seperti dosen dan mahasiswa, tetapi juga bisa digunakan oleh semua pihak yang ingin mendalami topik manajemen SDM. Penulis menyadari buku ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca sekalian guna meningkatkan kualitas dari buku ini sehingga sumbangsih dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman yang diberikan pun dapat lebih optimal. Akhir kata, penulis berharap buku ini bisa bermanfaat dan memberikan inspirasi bagi pembaca yang berasal dari praktisi dalam me-manage SDM di lingkungannya masing-masing agar dapat memberikan value added bagi perusahaannya. Sedangkan bagi rekan-rekan pembaca yang berasal dari kalangan akademisi, konsultan, dan masyarakat semoga dapat menambah pengayaan pengetahuan khususnya di bidang SDM.

Read PDF Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Buku ini mengulas tentang penguatan sumber daya manusia yang ada di organisasi/perusahaan. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia ini sangat penting di dalam peningkatan produktivitas karyawan dan mengatasi persoalan-persoalan di bidang sumber daya manusia. Buku ini berisi teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat digunakan oleh pengajar dan mahasiswa. Buku ini terdiri dari sepuluh bab, yaitu : Bab 1 : Pentingnya MSDM dalam Organisasi Bab 2 : Peranan MSDM dalam Organisasi Bab 3 : Perencanaan SDM dalam Organisasi Bab 4 : Penempatan SDM dalam Organisasi Bab 5 : Penilaian Kinerja Bab 6 : Pengembangan Karir Bab 7 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bab 8 : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bab 9 : Audit Sumberdaya Manusia Bab 10 : Sumber Daya Manusia Global

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Buku memaparkan tentang globalisasi manajemen sumber daya manusia, MSDM dan tantangan yang dihadapi, orientasi karyawan, rekrutmen dan seleksi, staffing karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, penghargaan karyawan, manajemen sdm berbasis kompetensi. Semoga buku ini bermafaat untuk seluruh pembaca.

Dengan semakin pesatnya perkembangan sebuah usaha dipastikan membutuhkan sumber daya manusia (sdm) yang berkualitas dan profesional, cakap dan kompeten pada bidang pekerjaannya. Dengan demikian, dibutuhkan sebuah program pengelolaan sdm agar dapat memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi. Untuk membantu tujuan tersebut maka buku ini disusun yang diperuntukan bagi para praktisi dan akademisi. Untuk para dosen dan mahasiswa berguna sebagai bahan referensi berbagai kegiatan akademis. Bagi para praktisi dapat dijadikan sebagai panduan pada proses pengambilan keputusan organisasi. Aspek-aspek yang dibahas secara lugas dalam buku ini meliputi; perencanaan sdm, analisis dan desain pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sdm, manajemen kinerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial. Di samping itu, penggunaan manajemen sumber daya manusia online atau melalui elektronik yang sering disebut e-msdm (electronic-human resources management / e-hrm) juga dibahas dalam buku ini. Bahasan ini untuk membantu organisasi menghadapi revolusi industri 4.0 dalam mencapai integrasi dunia online dengan dunia industri untuk meningkatkan efisiensi nilai proses produksi.

Penulisan buku ini sebagai salah satu kegiatan untuk pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu pengembangan ilmu dengan melakukan pengkajian ulang bahan-bahan bacaan dan hasil-hasil penelitian yang relevan untuk memberikan salah satu alternatif pendekatan yang dibutuhkan pemimpin dan manajer untuk mengelola sumber daya manusia sehingga lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (perusahaan) tempat mereka bekerja. Di tengah berkembangnya budaya hedonisme dan individualisme pada era persaingan global dewasa ini maka untuk mengelola sumber daya manusia menghadapi tantangan berat. Untuk mengelola sumber daya manusia dibutuhkan pendekatan secara menyeluruh yang tidak hanya mengembangkan aspek kemampuan fisik (ketrampilan) psikis (kecerdasan intelektual dan emosional) tapi juga kepekaan rohani (spiritual) mengingat

Read PDF Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

karyawan (manusia) adalah makhluk rohani yang sebenarnya haus akan kebutuhan rohani di tengah berkembangnya budaya hedonisme dalam kehidupan modern.

Pemikiran dan praktek MSDM mengalami perkembangan mengikuti perkembangan pemikiran dan praktek di bidang dan ilmu manajemen. Pemikiran di bidang ilmu manajemen berkembang sangat pesat, bahkan termasuk salah satu bidang ilmu yang tercepat perubahannya. Saya teringat pada awal tahun 1990-an tepatnya pada tahun 1994 Brian L. Joiner dalam bukunya *The Fourth Generation Management-The New Business Consciousness: How the Evolution of Management and the Revolution in Quality are Converging, and What it Means for Business and the Nation* (McGraw-Hill Education), menjelaskan secara detail perkembangan generasi pemikiran ilmu manajemen sebelumnya dan sekaligus memperkenalkan Generasi Keempat. Pemikiran utama dalam generasi ini adalah konsep Management by Process yang menggantikan generasi ketiga yaitu konsep Management by Result. Perubahan konsep ini merupakan perubahan paradigma manajemen dari yang bertumpu pada organisasi piramida menjadi organisasi horisontal. Tom Peters pada tahun 1992 dalam bukunya *Liberation Management: Necessary Disorganization for the Nanosecond Nineties* (Ballantine Books), yang memprediksi bahwa bentuk organisasi perusahaan pada awal Abad 21 cenderung melakukan de-organization menuju bentuk Banker Organization. Transformasi budaya organisasi dari nilai-nilai hubungan kerja yang bersifat 'atasan-bawahan' menjadi kemitraan yang setara dalam hubungan kerja. Perubahan dari functional teamwork menjadi role teamwork, dan perubahan konsep job description menjadi konsep job role. Namun hanya dalam kurun waktu 2 tahun tepatnya pada tahun 1996, Charles M. Savage memperkenalkan Generasi Kelima dalam pemikiran ilmu manajemen yang dipresentasikan dalam bukunya : " *The 5th Generation Management -- Co-Creating Through Virtual Enterprising, Dynamic Teaming and Knowledge Networking*. (Butterworth-Heilmann., Wildwoor, 1996). Pandangan Savage ini melengkapi dan melanjutkan pandangan Joiner yang intinya menjelaskan bahwa kompleksitas perubahan dalam era global menuntut setiap perusahaan (organisasi) melakukan integrasi (keterpaduan) dan jejaring (networking) dan merupakan prasyarat bagi terbangunnya multiple strategy alliances. Savage juga menekankan bahwa peningkatan daya saing organisasi perusahaan perlu memperhatikan kepentingan pelanggan, dalam arti pelanggan perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan (kebijakan) perusahaan yang kemudian dikenal dengan prinsip customer 's customer. Selanjutnya, Peter Drucker menyebut bahwa persaingan yang sedang berlangsung dan diperkirakan terus berkelanjutan ke depan merupakan persaingan yang berbasis prinsip knowledge to knowledge competition. Dalam persaingan seperti ini maka yang sangat penting dikembangkan sebagai kekuatan organisasi/perusahaan adalah how the brain learns best, bagaimana agar kemampuan otak para pekerja bisa dioptimalkan. Menurut Drucker, Selain kekuatan penguasaan ilmu pengetahuan yang dapat mendorong peningkatan daya saing juga yang terpenting adalah kecepatan (speed), bahkan beberapa kalangan (teoritis dan praktisi) memandang persaingan sekarang ini sebagai speed up competition. Dalam kondisi persaingan seperti ini maka kecepatan (speed) menjadi salah satu penentu utama untuk meraih tingkat daya saing (keunggulan) yg lebih tinggi. Terakhir saat menjelang memasuki Abad 21 konsep Ilmu Fisika dan bidang Matematika banyak berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen seperti Teori Quantum ($E = m.C^2$), yang mengandalkan pada kecepatan untuk meningkatkan daya saing yang kemudian dikenal dengan Quantum Management, yang selanjutnya berkembang teori Quantum Leadership. Teori ini menawarkan 3 (tiga) kecepatan yang harus dimiliki oleh seseorang (pebisnis) untuk berhasil unggul, yaitu quick to see (cepat melihat peluang bisnis), quick to decide (cepat mengambil keputusan), dan quick to act (cepat bertindak). Kalau pada era sebelumnya bidang Psikologi banyak memberi kontribusi pada perkembangan ilmu manajemen terutama di bidang manajemen sumberdaya manusia seperti aspek motivasi, kemudian bidang Mathematical Programming pada fase berikutnya yang melahirkan Management Science. Maka terakhir ilmu manajemen banyak dipengaruhi oleh kemajuan teknologi khususnya Teknologi Informasi. Seiring dengan perkembangan ilmu manajemen, ilmu MSDM juga mengalami perkembangan pemikiran sejak sebelum revolusi Industri I hingga sekarang. Pada awalnya MSDM dikenal

dengan Prepersonal Management. Pada era ini para pekerja dipandang tidak memiliki pengetahuan dan skill sehingga mereka bekerja atas instruksi manajer. Cara kerja para pekerja diibaratkan seperti cara kerja mesin (man-machine dengan on-off system), bekerja ketika di on dan berhenti ketika di off. Mereka tidak dibedakan berdasarkan pengetahuan dan skill, semuanya dipandang sama sehingga penghargaan juga sama untuk semuanya. Periode berikutnya dikenali dengan Personal Management. Para pemilik perusahaan dan manajer memandang bahwa para pekerja berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengetahuan dan skill mereka. Insentif dan penghargaan lainnya diberikan kepada pekerja sesuai dengan tingkat keterampilan mereka. Semakin tinggi keterampilan pekerja semakin besar pula upah yang mereka terima. Supaya system seperti ini bisa dilaksanakan dengan baik, perusahaan membentuk bagian personalia yang bertugas untuk menilai dan menetapkan tingkat keterampilan dan karakteristik lainnya para pekerja. Teori dan praktek penilaian keterampilan (kinerja) mulai berkembang dan diterapkan di berbagai perusahaan (industri). Pada tahun 1950-an mulai berkembang pemikiran tentang manajemen sumberdaya manusia, terutama ketika ilmu psikologi mengintrodusir variabel motivasi ke dalam ilmu manajemen. Bahwa kinerja pekerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) tetapi faktor motivasi ikut menjadi penentu kinerja pekerja, dan motivasi sangat terkait dengan sikap pribadi seseorang. Pada akhirnya berkembang konsep KSA (Knowledge, Skill and Attitude) sebagai penentu kinerja manusia. Pada era ini pemikiran tentang pentingnya manusia dikelola dengan baik semakin berkembang dan berbagai disiplin ilmu khususnya psikologi semakin besar pengaruhnya. Bahkan diyakini bahwa manusia tidak bisa disamakan dengan sumberdaya lainnya karena manusia menjadi faktor strategik dalam peningkatan daya saing perusahaan. Selanjutnya berkembang pemikiran tentang manajemen sumberdaya manusia strategik (Strategic Human Resources Management). Bahwa manusia dipandang bukan sebagai faktor produksi semata, tetapi lebih sebagai asset perusahaan yang harus dirawat, dikembangkan dan diberi penghargaan yang sesuai dengan derajat kemanusiaannya disamping faktor KSA. Para pekerja dipandang sebagai manusia yang memiliki selain KSA juga memiliki karsa dan kehendak yang perlu dilindungi dan dimanfaatkan untuk kepentingan pemajuan perusahaan. Pada era inilah banyak didiskusikan tentang human capital dan intellectual capital. Namun demikian, mencermati berbagai literatur maka ditemukan bahwa ada 2 Mazhab pemikiran Hubungan antara Human Capital dan Intellectual Capital. Mazhab pertama memandang bahwa intellectual capital adalah unsur dari Human Capital, sementara mazhab lainnya menyatakan sebaliknya bahwa Human Capital adalah unsur dari Intellectual Capital. Mazhab pertama lebih jauh memperkenalkan beberapa unsur dari human capital antara lain Intellectual Capital (modal intelektual), Emotional Capital (modal emosional), Social capital (modal sosial), spiritual capital (modal spiritual), Adversity Capital (modal ketabahan), moral capital (modal moral), dan health capital (modal kesehatan). Ketika Peter Drucker memperkenalkan teorinya bahwa persaingan sekarang adalah persaingan yang berbasis knowledge to knowledge competition, dan yang paling penting strateginya adalah how the brain learnt best untuk memenangkan persaingan, seperti dijelaskan di atas, maka berkembanglah “ brainware theory ” dalam pemikiran MSDM. Berbagai organisasi dan perusahaan, terutama di Amerika Serikat, menerapkan teori ini dalam menata tugas-tugas karyawannya sesuai dengan tipe otaknya (ada manusia bertipe otak kiri yang lebih rasional, dan bertipe otak kanan yang lebih emosional). Perusahaan General Electric Motor di Amerika, dan beberapa perusahaan lainnya, berhasil meningkatkan produktivitasnya setelah seluruh karyawannya ditempatkan sesuai dengan tipe otaknya. Penerapan teori otak semakin berkembang di perusahaan setelah Ned Herrmann memperkenalkan “ The Whole Brain Model ”. Model ini menyatakan bahwa tipe manusia tidak hanya bertipe otak kiri (rasional) dan bertipe otak kanan (emosional), tetapi terbagi atas 4 bagian yang berbeda, yaitu Tipe Otak Kiri Atas (logical, analytical, fact based, and quantitative), Tipe Otak Kiri Bawah (sequential, organized, detailed, and planned), Tipe Otak Kanan Atas (holistic, intuitive, integrating, and synthesizing), dan Tipe Otak Kanan Bawah (interpersonal, feeling based, kinesthetic, and emotional). Penugasan karyawan berdasarkan model ini di beberapa perusahaan di Amerika dan Eropa ternyata meningkatkan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Memasuki Abad 21 muncul pemikir-pemikir dari kalangan humanistic dan agamawan, termasuk cendekiawan Muslim yang sangat bersemangat memperkenalkan pemikiran yang bersandar pada nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai agama

(Islam) pada berbagai disiplin ilmu, termasuk pada ilmu manajemen, yang juga berimbas pada teori-teori MSDM. Pemikiran ini sesungguhnya sudah mulai disounding sejak abad ke 20, bahkan sejak para Nabi menyampaikan risalahnya. Inti pemikiran ini bertumpu pada asumsi bahwa kekuatan manusia tergantung pada kekuatan hatinya (heart= qalbu). Dari sinilah berkembang konsep/teori “ heart management (manajemen qalbu) ” dengan berbagai variannya. Pandangan ini meyakini bahwa untuk meningkatkan kinerja (produktivitas) pekerja maka perlu hatinya dikelola dengan optimal. Berbagai organisasi dan perusahaan di Amerika, Eropa, dan Jepang menerapkan sistem dengan cara menyenangkan hati pekerjanya sebelum mulai bekerja. Ada dengan cara mengawali dengan joget, menyanyi, olah raga, berdoa dan sebagainya sebelum memulai bekerja. Suatu penelitian di Amerika menemukan bahwa terjadi perubahan paradigma tentang hubungan antara kerja keras (hardwork), sukses (success) dan kebahagiaan (happiness). Sebelumnya diyakini bahwa dengan kerja keras akan melahirkan kesuksesan dan akhirnya memberikan kebahagiaan, tetapi penelitian ini menemukan fakta baru bahwa ternyata untuk membuat pekerja bekerjakeras (hardwork) dan sukses (success) ternyata terlebih dahulu perlu dibuat bahagia (happiness) atau senang. Paradigmanya menjadi: Happiness-hardwork-success. Beberapa cendekiawan muslim di bidang MSDM sangat sependapat dengan paradigma pada pemikiran heart management. Sangat diyakini bahwa sumber kekuatan manusia, baik kekuatan otak (piklr) maupun kekuatan fisik (otot) adalah qalbu (heart). Selain didukung oleh beberapa studi, memang Rasulullah Muhammad SAW pernah bersabda bahwa:

“ Ketahuilah, sungguh di dalam tubuh itu ada “ mudgah ” . Jika “ mudgah ” tersebut baik, baiklah seluruh tubuh. Jika rusak, rusaklah seluruh tubuh. Ketahuilah, “ mudgah ” itu adalah qalbu . ” (HR. Bukhari dan Muslim). Demikian juga dalam Al-Qur ’ an disebutkan bahwa kekuatan akal dan penglihatan terdapat pada qalbu yang terletak di dalam dada, sebagaimana dalam Surah Al-Hajj-46:

Artinya: “ maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai qalbu yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta ialah qalbu yang di dalam dada ” Perkembangan teori dalam heart management semakin meluas meliputi berbagai disiplin ilmu dengan berbagai variannya, tetapi juga fokus pada teori kepemimpinan. Pada hakikatnya pemimpin yang baik adalah mereka yang dalam memimpin mengutamakan kasih sayang terhadap sesama (kawan sekerja atau bawahan) dan bersifat nurturing (membina, memelihara). Seorang pimpinan diibaratkan sebagai seorang Ibu yang terus membimbing dan memelihara (nurturing) bayinya hingga dewasa dengan penuh kasih sayang. Pada Tahun 2017 World Economic Forum mempublish karya Professor Klaus Schwab: The Fourth Industrial Revolution mengguncang dunia bahwa dengan kemajuan teknologi yang sangat pesat akan mengubah tatanan dunia, bahkan ada sekian banyak jenis pekerjaan yang akan sirna tetapi juga akan berkembang berbagai pekerjaan-pekerjaan baru berbasis teknologi. Konsep Revolusi Industri 4.0 (RI 4.0) menjadi diskursus yang sangat intens di kalangan akademisi dan praktisi. Para ahli menyimpulkan bahwa ada beberapa karakteristik dan komponen utama era RI 4.0, yaitu artificial intelligence, industrial internet, industrial cloud computing, industrial big data, industrial robot, 3 dimansion printing, knowledge work automation, industrial network security, and virtua lreality. Memasuki era seperti ini diperlukan sekurang-kurangnya 3 literasi yang harus dikuasai bila ingin survive, yaitu literasi data (kemampuan utk membaca, analisis dan menggunakan informasi (big data) di dunia digital, literasi teknologi (memahami cara kerja mesin, aplikasi teknologi seperti coding, artificial intelligence dan engineering principles, dan literasi manusiawi (humanities, komunikasi dan design). Disrupsi juga terjadi pada kecenderungan para pekerja khususnya yang tergolong millennial, yaitu perubahan/pergeseran dari bentuk-bentuk kerja antara lain: bekerja dengan jam kerja tertentu menjadi

Read PDF Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

bekerja kapan saja (work anytime), bekerja di kantor tertentu menjadi bekerja dimana saja (work anywhere), bekerja menggunakan peralatan kantor menjadi bekerja dengan menggunakan peralatan apa saja (use any device), bekerja fokus pada input menjadi bekerja fokus pada output, bekerja dalam jenjang karir tertentu menjadi bekerja dengan mengatur sendiri jenjang karirnya (create your own ladder), dsb. Skill (keterampilan) dalam bekerja terutama di industri mengalami perubahan yang mendasar. Skill yang harus dikuasai untuk bisa survive di era RI 4.0 antara lain: complex problem solving (36%), social skill (19%), process skill (18%), system skill (17%), cognitive abilities (15%), resource management skill (13%), technical skill (12%), physical abilities (4%). Persentase tersebut menggambarkan scale of skill demanded pada tahun 2020. Bisa dibayangkan betapa sedikit sekali permintaan skill yang bersifat physical abilities (otot) hanya sebesar 4%. Baru-baru ini Rhenald Kasali (video di Media sosial) mengemukakan beberapa kecerdasan baru yang diperlukan di era sekarang dan ke depan, khususnya setelah covid 19. Mengacu pada pandangan Jack Ma bahwa pada Tahun 2030-an 85% perdagangan dunia akan melalui e-commerce. Sejumlah psikolog dan pakar lainnya berpandangan bahwa menghadapi situasi tersebut ada 6 kecerdasan baru yang diperlukan, yaitu: technological intelligence, contextual intelligence, social and emotional intelligence, generative intelligence (kecerdasan menangkap peluang), explorative transformational intelligence (kecerdasan untuk mengeksplor kesempatan yang ada lalu melakukan transformasi), moral intelligence (kecerdasan menggunakan/ menyesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku). Semua kecerdasan tersebut akan efektif bila dilengkapi dengan integrity (dapat dipercaya) sebagai basis karakter. Disrupsi yang dijelaskan di atas akan mengubah secara mendasar (radical changing) paradigma pengelolaan sumberdaya manusia. Teori-teori yang berkaitan dengan MSDM juga mengalami perubahan yang mendasar dan terus berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sulit diprediksi ke depan perkembangan teori-teori tersebut, tetapi yang pasti adalah perubahan terus akan terjadi. Sikap kita harus tepat bahwa kita tidak boleh digilas oleh perubahan, tapi kita yang harus menge ndalikan perubahan tersebut. Apa yang harus kita lakukan menghadapi situasi seperti itu bahwa terlebih dahulu kita yang harus berubah, tetapi perubahan itu harus dari dalam, transform from within. Al-Qur ' an jauh sebelumnya sudah mengajarkan bahwa (Ar-Ra ' ad: 11):

Artinya: “ Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia ” . The last but not least, buku yang ditulis oleh Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM ini akan menambah hasanah pengetahuan kita di bidang MSDM. Semoga dengan membaca buku ini bukan hanya menambah pengetahuan kita, tetapi juga ketika kita ikhtiarkan sebagai bentuk melaksanakan perintah Allah untuk membaca (iqra ') maka in syaa Allah akan memperoleh pula pahala di sisi Allah SWT, dan in syaa Allah pahala tersebut juga tercurah ke penulis buku ini Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM. Amin Ya Rabbal Alamiin.. Wallahu A ' lam Bishshawab. Jakarta, 7 Juni 2020 Wassalam, Prof. Dr. Mansyur Ramly

Copyright code : 454022433e59d1e841e465fea67896f4