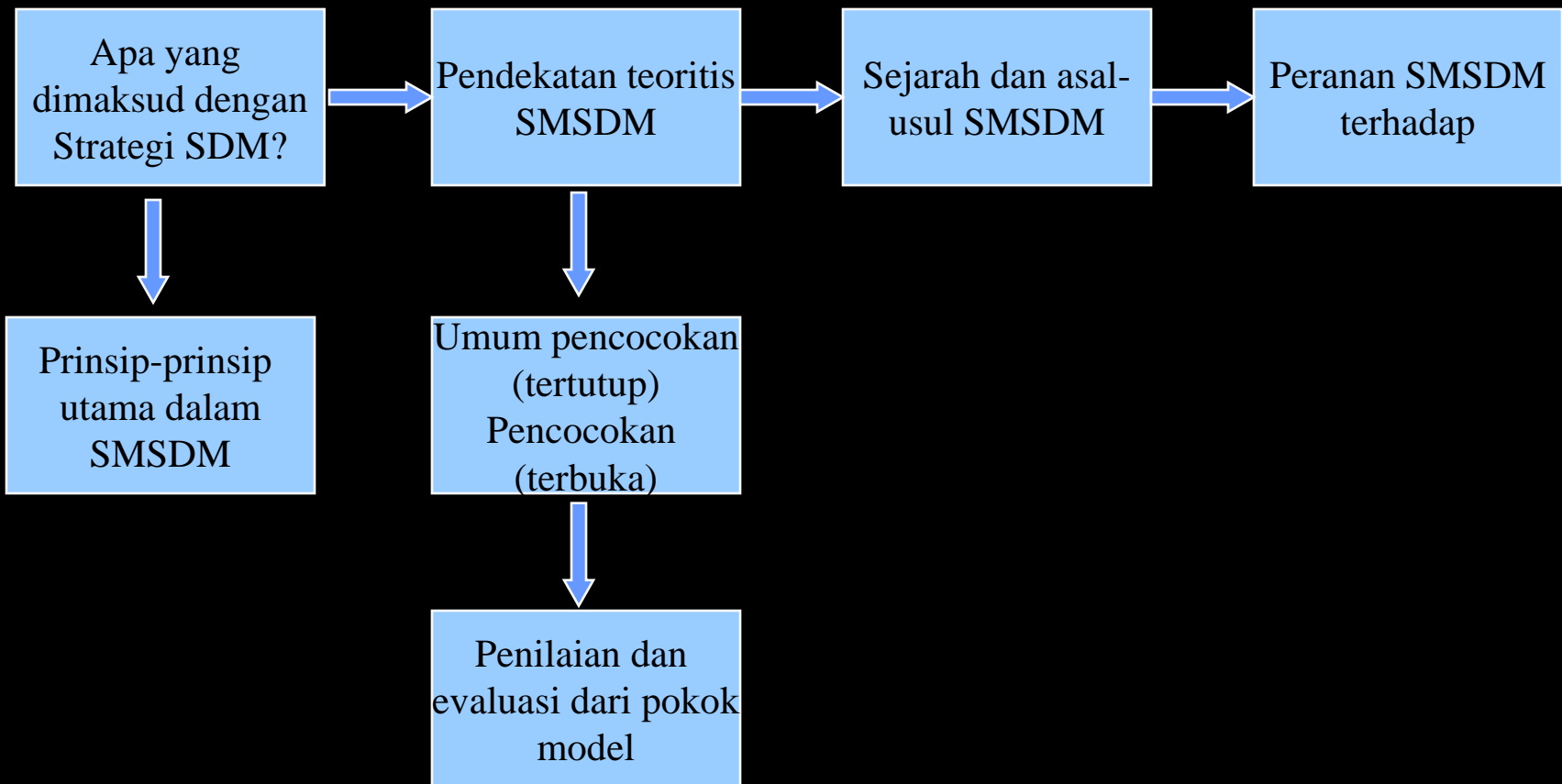


Oleh:

Sri Marhanah

Empat sub pokok pembahasan, yaitu digambarkan dalam bagan dibawah ini:



# Prinsip-prinsip utama dalam konsep utama strategi MSDM

Sisson (1990:5) menjelaskan penilaiannya tentang empat prinsip yang mendasar dalam strategi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

## (lanjutan)

1. Stres yang timbul pada integrasi pada kebijakan personel untuk membentuk sebuah paket koheren, dan dengan perencanaan bisnis yang lebih umum.
2. Kedudukan dan tanggung jawab manajemen personalia tidak lagi sejajar dengan manajer spesialis tetapi dianggap diatas manajemen lini.
3. Terjadinya pergeseran dari manajemen, manajemen serikat buruh kepada hubungan dengan karyawan, dari kolektivisme ke individualisme.
4. ada tekanan pada komitmen dan pelaksanaan inisiatif, dengan para manajer sekarang mengasumsikan peran pemberi kedudukan, wewenang, dan fasilitator.

Hal yang sama dikemukakan oleh Guest (1987) yang berpendapat ada empat pokok utama dalam prinsip strategi MSDM:

1. Integrasi dari kegiatan kerja yang relevan dalam strategi organisasi umum dan kebijakan antara praktek-praktek sumber daya manusia sendiri; dari manajemen lini dalam proses mengatur orang-orang yang ada dalam bisnis.
2. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada tujuan dan praktek dari organisasi
3. Staf yang berkualitas dan praktek-praktek internal untuk mencapai produk-produk berkualitas tinggi
4. Fleksibilitas dalam hal struktur organisasi, fungsi, dan pekerjaan karyawan, yang memungkinkan organisasi cepat merubah respon

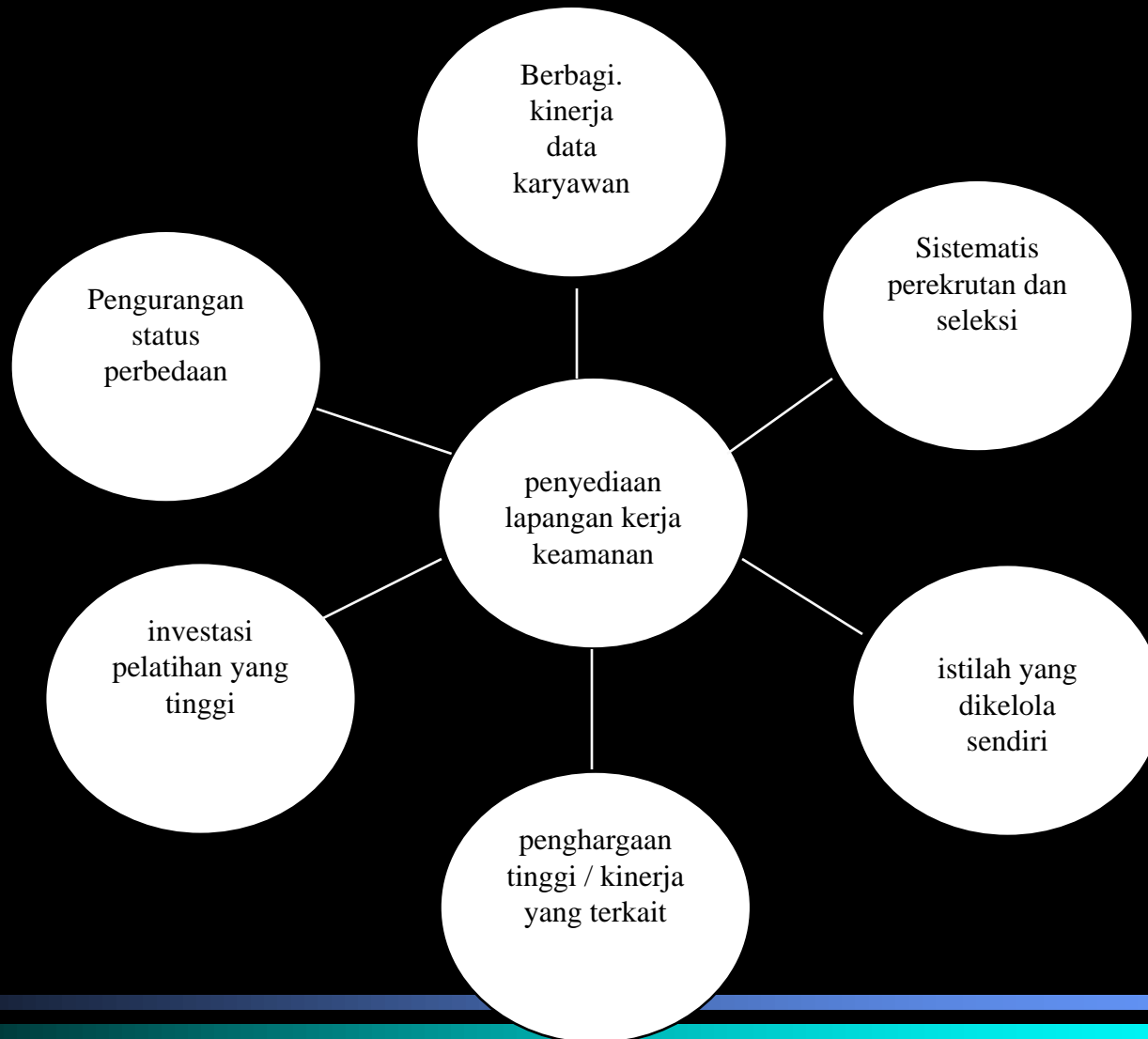
Hendry dan Pettigrew (1990:21) juga mendefinisikan Strategi MSDM kedalam empat prinsip:

1. Penggunaan perencanaan
2. Pendekatan koheren dan rancangan system manajemen pribadi berdasarkan kebijakan tenaga kerja dan strategi tenaga kerja, dan sering diperkuat dengan suatu pemikiran atau filsafat
3. MSDM Mencocokkan kegiatan dan kebijakan untuk beberapa strategi eksplisit
4. Melihat orang-orang dari organisasi sebagai sumber daya strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif.

# Pendekatan Teoritis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

- Ada tiga kategori hubungan antara strategi organisasi dan strategi SDM
  1. Model Umum (Universal Models) (Boxall dan Purcell, 2003: 61) bahwa yang universalis menekankan pentingnya:
    - komitmen manajemen atas kunci praktik sumberdaya manusia
    - meneliti sisi yang terbaik dari praktek terbaik;
    - komitmen publicising spesifik praktek-praktek terbaik;
    - mengukur kemajuan ke arah praktek-praktek terbaik;
    - bermanfaat bagi manajemen lini untuk konsisten terhadap pelaksanaan praktek-praktek terbaik.

# Tujuh keberhasilan organisasi menurut Preffer





## 2. Matching Models (Closed)

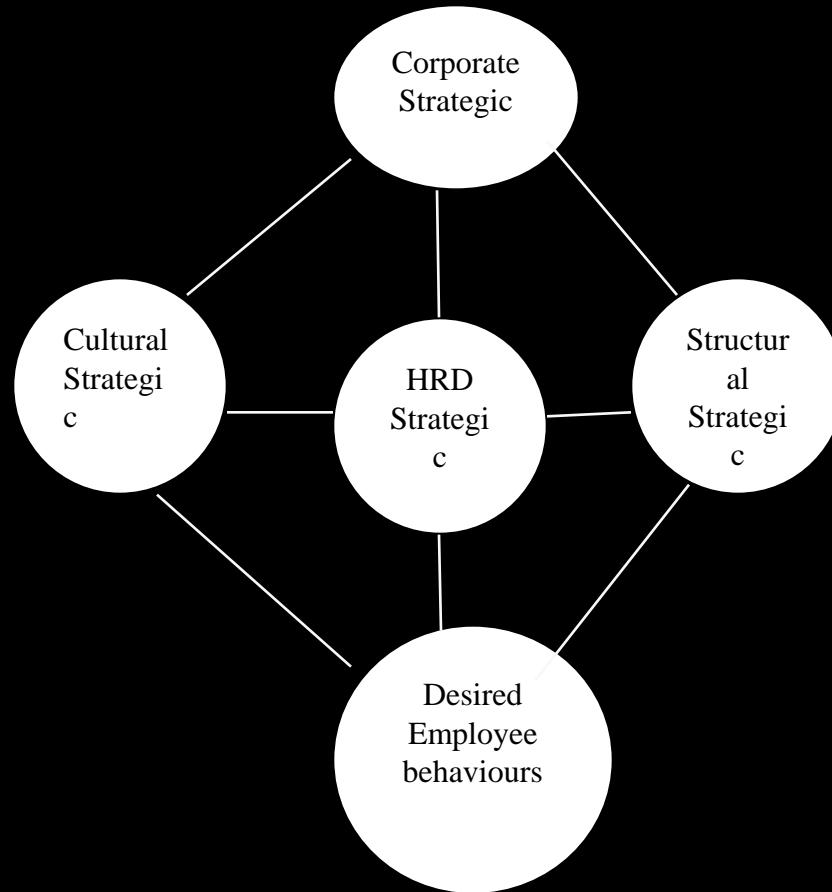
Schuler dan Jackson (1987: 208) mendefinisikan perilaku karyawan dalam hal apa yang dibutuhkan dari seorang karyawan yang bekerja dengan pegawai lain dalam lingkungan sosial dari pada berpikir tentang tugas keterampilan khusus, pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan tugas tertentu. Ada 12 seperti perilaku yang dapat dinilai oleh sejauh mana tuntutan peran:

1. kreativitas;
2. lama / waktu singkat fokus;
3. kemerdekaan;
4. perhatian untuk kualitas;

(Lanjutan)

5. kepedulian terhadap kuantitas;
6. risiko;
7. kepedulian terhadap proses;
8. asumsi tanggung jawab;
9. fleksibilitas;
10. toleransi yang tidak dapat diramalkan;
11. keterampilan aplikasi;
12. pekerjaan (atau organisasi) keterlibatan.

# 3. Matching Models (Open)



# Sejarah dan asal Usul strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

- Dipengaruhi oleh hal-hal dibawah ini:
  - Krisis kinerja di industri Amerika
  - Bangkitnya individualisme
  - Penurunan kolektivisme
  - Munculnya pengetahuan bekerja dengan harapan pekerjaan yang berbeda
  - Drive kualitas
  - Cari lebih dari satu status personil spesialis

# Peranan strategi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi

# Kesimpulan

- Prinsip utama dari SMSDM diantaranya:
  - Stres yang timbul pada integrasi pada kebijakan personel untuk membentuk sebuah paket koheren, dan dengan perencanaan bisnis yang lebih umum.
  - Kedudukan dan tanggung jawab manajemen personalia tidak lagi sejajar dengan manajer spesialis tetapi dianggap diatas manajemen lini.
  - Terjadinya pergeseran dari manajemen, manajemen serikat buruh kepada hubungan dengan karyawan, dari kolektivisme ke individualisme.

## (lanjutan)

- Ada tekanan pada komitmen dan pelaksanaan inisiatif, dengan para manajer sekarang mengasumsikan peran pemberi kedudukan, wewenang, dan fasilitator.
- Teori pendekatan SMSDM terdiri dari model umum (universal), model pencocokan (closed/tertutup), dan model pencocokan (open/terbuka). Pendekatan universal mengasumsikan bahwa praktek SDM yang terbaik menjanjikan kesuksesan dalam kelanjutan organisasi. Model pendekatan pencocokan tertutup mengasumsikan bahwa kebijakan praktek SDM relevan dengan situasi organisasi, yang mana model pendekatan pencocokan terbuka mendefinisikan bahwa perilaku tenaga kerja dipengaruhi oleh keseluruhan strategi organisasi. Perilaku pekerja akan diterapkan dalam strategi MSDM.

(lanjutan)

- Strategi dalam MSDM sangat dibutuhkan, karena bisa meningkatkan kinerja suatu organisasi. Dengan adanya strategi, tujuan dari organisasi bisa tercapai.