



PENGANTAR MANAJEMEN

OLEH :PUJI HARIYANTI

ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



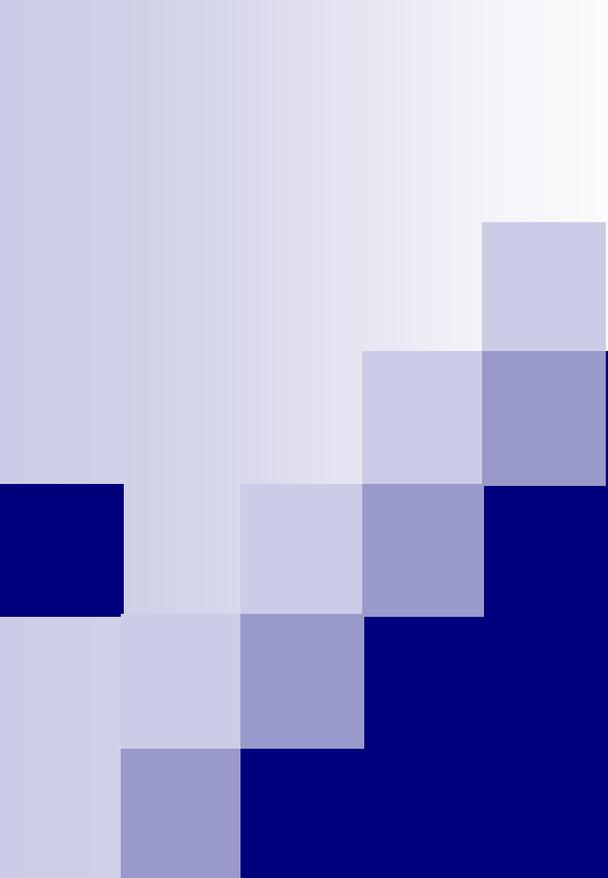
BAHAN BACAAN

- Barthos, Basir. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Mondy, R.Wayne, Sharplin, Arthur, Premeaux & Shane R. 1991. *Management: Concept, Practices, and Skills 5th*. USA: Allyn and Bacon
- Siagian, Sondang P.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schermerhorn, John R. 1998. *Manajemen Buku 1 & 2 ed. Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi
- Siswanto, H.B.2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara



PENILAIAN

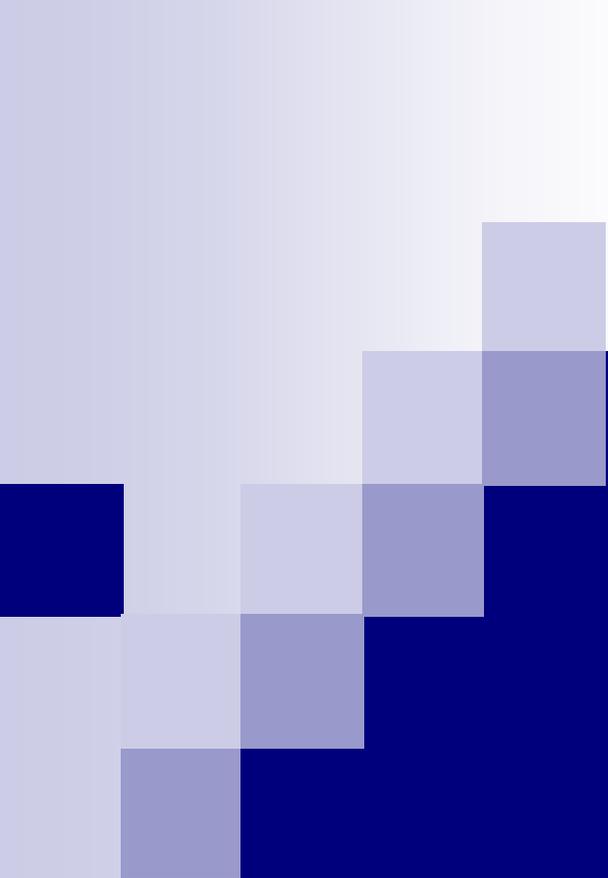
- KEHADIRAN DAN KEAKTIFAN KULIAH (10%)
 - TUGAS (20%)
 - UTS (30%)
 - UAS (40%)



PENGARAHAN

Pengarahan

- Merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan aktualisasi fungsi perencanaan. Ada beberapa hal yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan, yaitu:
 1. Motivasi
 2. Kepemimpinan
 3. Komunikasi



PENGARAHAN MELALUI KOMUNIKASI

Manager sebagai monitor

Mencari informasi di luar Organisasi melalui kontak dengan pemberi informasi

Manager sebagai monitor

Mencari informasi di dalam Organisasi melalui kontak dengan bawahan

Manajer sebagai pusat pengendali dalam jaringan pemrosesan informasi

Manager sebagai disseminator

Menyebarkan informasi kepada bawahan

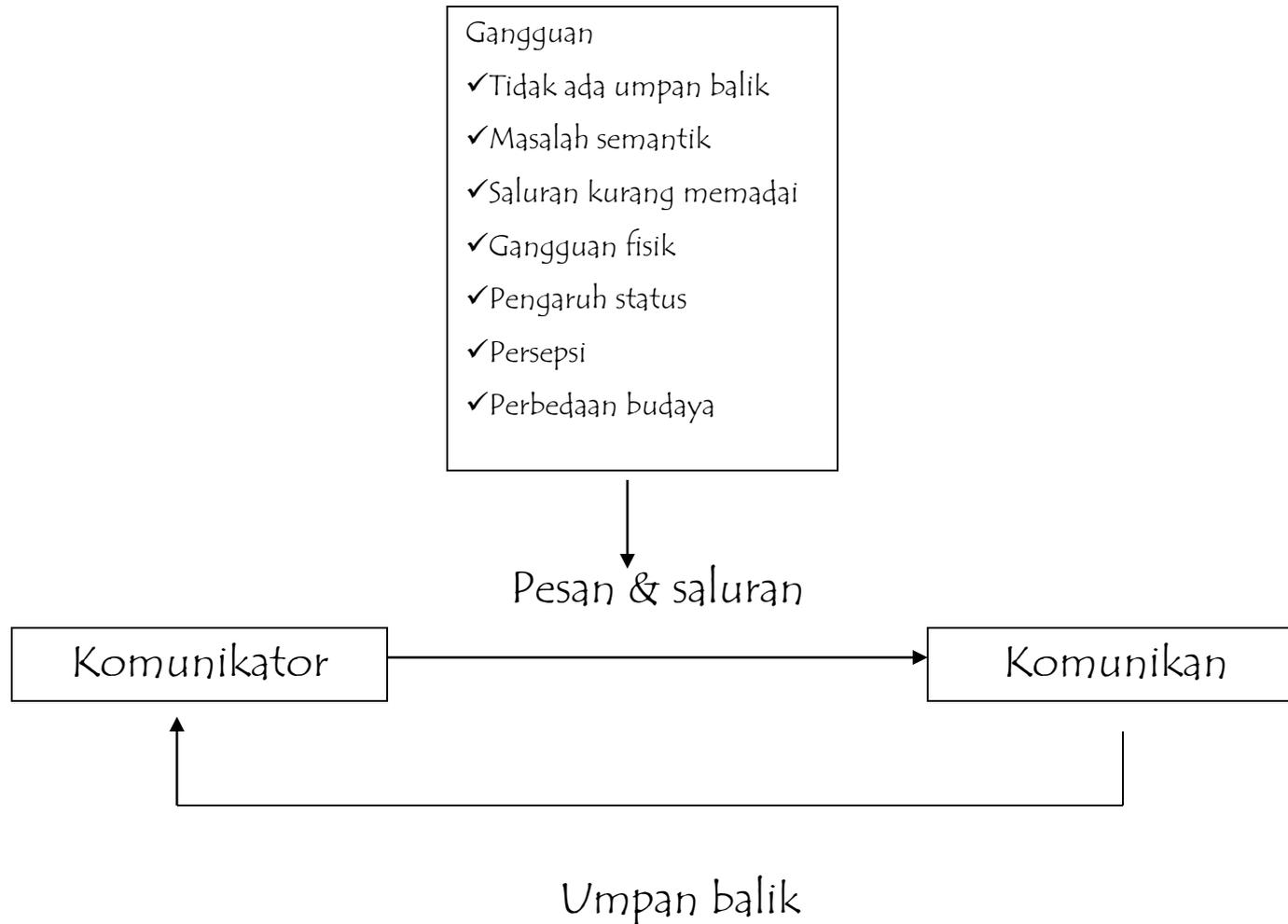
Manager sebagai spokesperson

Menyebarkan informasi keluar

Manager sebagai Pengambil keputusan

Menggunakan informasi Untuk merencanakan Pemecahan masalah Dan mencari peluang

Proses komunikasi



Komunikasi sebagai tanggung jawab manajerial

- Komunikasi → proses interpersonal untuk mengirimkan dan menerima simbol-simbol dan pesan-pesan.
- Komunikasi penting bagi seorang manajer untuk menciptakan dan mempertahankan jaringan interpersonal di lingkungan kerja

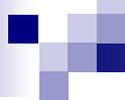


- Komunikasi efektif

→ apabila pesan yang disampaikan komunikator dan makna yang diinterpretasikan komunikan sama

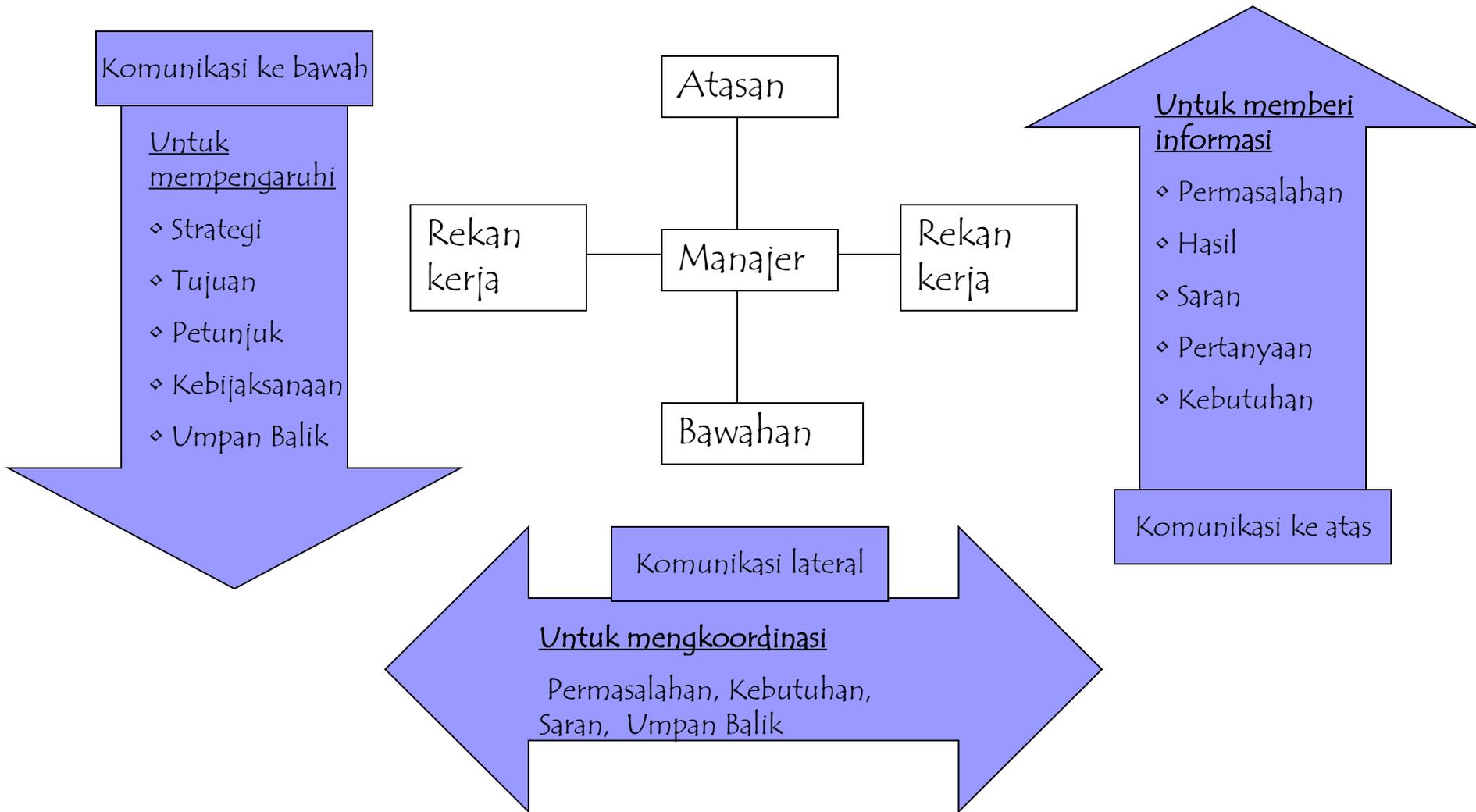
- Komunikasi efisien

→ apabila proses komunikasi yang terjadi bisa menghabiskan biaya minimum dalam hubungannya dengan sumber daya yang digunakan



Komunikasi organisasional

- Saluran komunikasi formal
 - mengikuti rantai perintah /struktur organisasi yang ditetapkan oleh organisasi
- Saluran komunikasi informal
 - berkembang secara terpisah dari struktur formal dan tidak mengikuti rantai perintah
- Komunikasi ke bawah
- Komunikasi ke atas
- Komunikasi lateral



**MANAJEMEN
SUMBER DAYA
MANUSIA**

MSDM ???

- Suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan

KOMPONEN

- ① **Pengusaha** → setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan
- ② **Karyawan** → penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu
- ③ **Pemimpin atau manajer** → seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan

Peranan MSDM

- Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation
- Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job
- Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
- Meramalkan penawaran dan permintaan sdm pada masa yad
- Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
- Memonitor dengan cermat uu perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan2 sejenis
- Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
- Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Perkembangan MSDM

- Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan, masalah2 ekonomi, politis, dan sosial

Metode pendekatan MSDM

Pendekatan mekanis

Pendekatan paternalis

Pendekatan sistem sosial

Ad. Pendekatan Mekanis

- Pendekatan ini menitikberatkan analisisnya pada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin
- Mekanisasi = mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan, penggantian ini berdasarkan pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik
- Pendekatan ini mengakibatkan timbulnya masalah: pengangguran teknologis, keamanan ekonomis, organisasi buruh, dan kebanggaan dalam pekerjaan

Ad. Pendekatan Paternalis

- Pendekatan ini memberikan acuan pada manajer untuk melakukan pengarahan pada bawahan dengan cara memperlakukan mereka seperti bapak kepada anak2nya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, diberikan fasilitas
- Kelemahan : karyawan menjadi manja dan malas shg produktivitas turun dan laba perusahaan berkurang

Ad. Pendekatan sistem sosial

- Pendekatan ini memandang bahwa organisasi/perusahaan adl suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Sehingga mengutamakan hubungan harmonis, interaksi yang baik, saling menghargai, saling membutuhkan, dan saling mengisi sehingga terdapat suatu total sistem yang baik

Fungsi MSDM

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

Perencanaan

→ Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

Pengorganisasian

→ Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

Pengarahan

- Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan

Pengendalian

- Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan2 perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana

Pengadaan

- Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Pengembangan

- Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

Kompensasi

- ◉ Pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan
- ◉ Prinsipnya adl adil (sesuai dengan prestasi kerjanya) dan layak (dapat memenuhi kebutuhan primernya)

Pengintegrasian

- Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

Pemeliharaan

- Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun
- Biasanya dilakukan dengan program kesejahteraan

Kedisiplinan

- Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan2 perusahaan dan norma2 sosial

Pemberhentian

- Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan
- Pemberhentian bisa disebabkan karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, dan pensiun.

Tantangan MSDM

Tantangan eksternal
Tantangan organisasi
Tantangan profesional
Tantangan internasional

Tantangan eksternal

- keseluruhan keadaan atau perubahan2 yang bersumber dari lingkungan eksternal, yang dapat menyulitkan dan menghambat usaha peningkatan fungsi sdm untuk mencapai tujuan organisasi
- Meliputi :
 1. keadaan dan perubahan tenaga kerja
 2. keadaan dan perubahan teknologi
 3. keadaan dan perubahan ekonomi dan persaingan
 4. keadaan dan perubahan pemerintah

Tantangan internal

- Merupakan elemen2 yang berasal dari organisasi dan mempengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan2 MSDM
- Meliputi :
 1. tuntutan serikat buruh
 2. penyediaan sistem informasi kepegawaian
 3. tuntutan budaya organisasi
 4. struktur organisasi

Tantangan profesional

- MSDM memerlukan staf manajemen yang profesional dan dituntut memahami operasi keseluruhan perusahaan
- MSDM dikatakan efektif bila dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi

Tantangan internasional

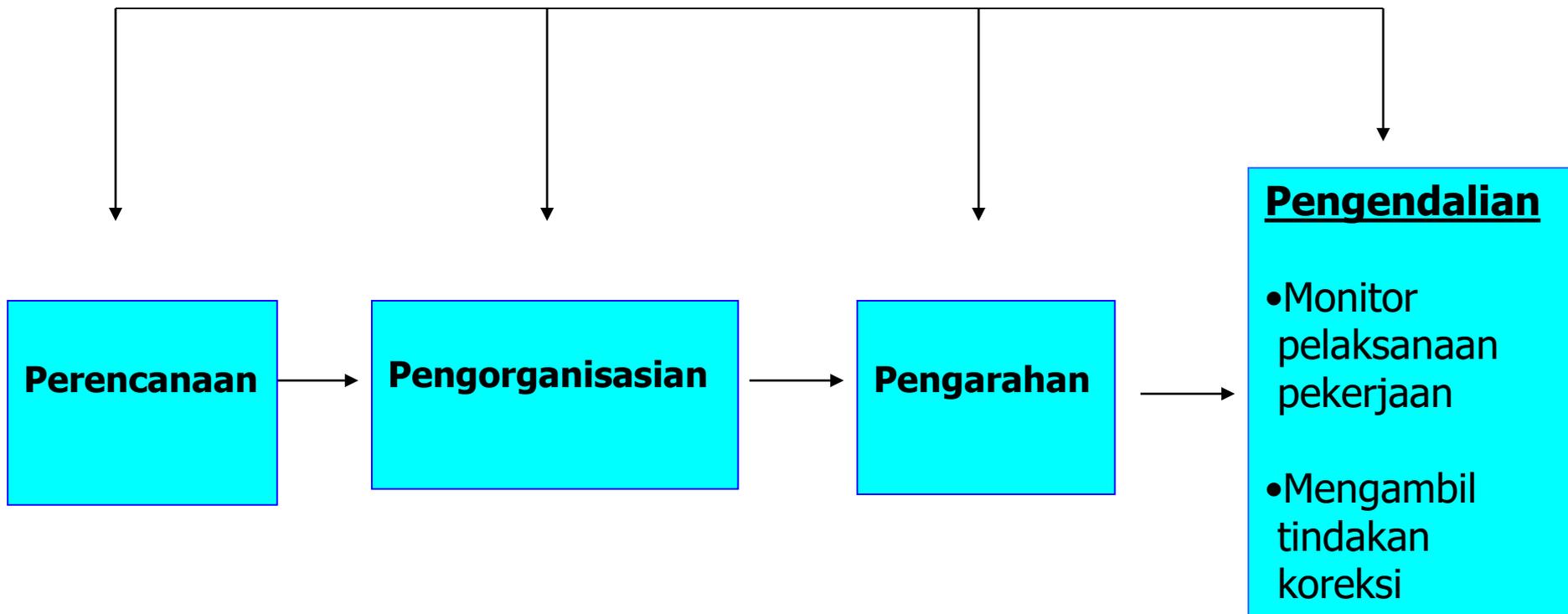
- Dalam era globalisasi perusahaan tidak hanya berorientasi pada penerimaan karyawan lokal, tapi juga sudah mulai menggunakan tenaga dari luar negeri. Komunikasi/koordinasi/Persaingan antara pegawai lokal dan asing bisa menimbulkan masalah baru
- Ekspansi pasar ke luar negeri juga akan membawa persoalan baru bagi perusahaan yang harus dipecahkan dengan solusi yang tepat

PENGENDALIAN

Definisi pengendalian

- Suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas-aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan mendiagnosis faktor penyebab (apabila belum dilaksanakan), untuk selanjutnya diambil tindakan perbaikan
- Suatu proses pengawasan kinerja serta pengambilan tindakan untuk memastikan hasil yang diinginkan

Ket Gb : pengendalian dilihat dalam hubungannya dengan fungsi-fungsi manajemen yang lain



Beberapa faktor yang menuntut adanya pengendalian:

- Perubahan dalam lingkungan organisasi
 - Kompleksitas organisasi
 - Kesalahan yang sering terjadi
 - Dampak delegasi wewenang
-

Elemen pokok pengendalian

- Kondisi atau karakteristik yang dikendalikan
- Instrumen atau metode sensor
- Unit atau instrumen pengendalian
- Kelompok atau mekanisme penggerak

Klasifikasi pengendalian berdasarkan sistem pelaksanaannya

- **Sistem pengendalian umpan muka (*feedforward control*)** → meyakinkan arah yang benar sudah ditentukan dan input yang tepat sudah tersedia
 - **Sistem pengendalian proses (*concurrent control*)** → meyakinkan bahwa operasi perusahaan atau organisasi sedang berlangsung dengan benar
 - **Sistem pengendalian umpan balik (*feedback control*)** → memastikan bahwa hasil akhir sesuai standar yang diinginkan
-

Strategi pengendalian manajerial

■ **Pengendalian internal**

→ pengendalian dilakukan dengan saling mengandalkan satu sama lain untuk mengendalikan perilaku orang lain

→ strategi pengendalian ini memungkinkan individu atau kelompok untuk melakukan pendisiplinan diri dalam melakukan pekerjaannya

■ **Pengendalian eksternal**

→ pengendalian dilakukan dengan menggunakan sistem administrasi resmi

Macam2 standar kinerja

- **Standar output**

- mengukur hasil kinerja baik dalam hal kuantitas, kualitas, biaya, dan waktu

- contoh : persentase kesalahan rata2, penyimpangan nilai uang dari anggaran pengeluaran, jumlah unit yang diproduksi, banyaknya konsumen yang dilayani selama periode tertentu, dll

- **Standar input**

- mengukur pengorbanan yang digunakan untuk melaksanakan serangkaian kegiatan pencapaian tujuan

- contoh : efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan, kehadiran karyawan, dll

Proses pengendalian meliputi aktivitas :

- Menentukan sasaran dan standar
 - Mengukur kinerja sesungguhnya
 - Membandingkan hasil kinerja dengan sasaran dan standar yang ditetapkan
 - Melakukan tindakan perbaikan
-

Karakteristik pengendalian yang efektif meliputi :

- Akurat
- Tepat waktu
- Objektif dan komprehensif
- Strategis dan berorientasi hasil
- Realistik secara ekonomi
- Realistik secara organisasi
- Dikoordinasikan dengan arus pekerjaan organisasi
- Fleksibel
- Preskriptif dan operasional
- Diterima para anggota organisasi