

DISKUSI
HUMAN RESOURCES FORUM FOR NGO – JICA NGO Desk

Strategic Human Resources Management

Ir. Nana Mintarti, MP.



Permasalahan

- Masih banyak anggota masyarakat yang beranggapan bahwa LSM atau NGO adalah organisasi yang tidak well managed, tidak transparan, dikelola sekelompok orang radikal, antikemapanan, suka mengkritik pemerintah dengan berapi-api, menjadi corong kepentingan asing, merupakan sumber pendanaan asing, serta getol mengusung isu kemiskinan untuk menggalang dana.

Permasalahan

- Organisasi Nirlaba maupun NGO pada umumnya merupakan organisasi yang bergerak dalam tataran ideal. Sebagian besar didirikan dengan misi untuk membuat perubahan dan perbaikan kondisi sosial baik dalam tataran mikro, mezzo maupun makro.
- Namun sayangnya, dalam pelaksanaan program seringkali belum mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Salah satu sebabnya mungkin bersumber dari SDM di dalam organisasi itu sendiri.
- Persoalan SDM di organisasi nirlaba dapat disebabkan oleh berbagai hal:
 - keterbatasan kemampuan staf itu sendiri atau ketidakmampuan manajemen untuk mendorong staf mencapai kinerja yang optimal.
 - staf direkrut hanya sekedar agar ada yang menjalankan program tanpa memperhitungkan kompetensi yang bersangkutan.
 - dalam proses pelaksanaan program seringkali staf tidak dibekali oleh capacity building yang baik sehingga menjalankan pekerjaan secara “learning by doing” tanpa perencanaan dan persiapan yang memadai.
 - tidak ada evaluasi atau penilaian kinerja secara berkala atau rutin dalam organisasi, sehingga kinerja staf tidak terukur dan tidak ada perbaikan kinerja dalam proses program di tahun-tahun berikutnya.

- Di Indonesia dan juga di berbagai negara, jumlah LSM selalu bertambah dari waktu ke waktu, tetapi jumlah donor semakin menurun.
- Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi LSM, baik dalam upaya mencari donor maupun dalam mendapatkan kerjasama dengan masyarakat. Oleh karena itu LSM harus mengembangkan dirinya serta lebih profesional dan efisien agar kredibel di mata publik dan stakeholders.

- Tuntutan publik agar NGO menjadi lembaga yang efisien, efektif dan kompetitif telah mendorong banyak NGO untuk menerapkan teknik, beroperasi sesuai kaedah dan menggunakan berbagai macam pendekatan.
- SDM memainkan peranan kunci dalam kegagalan atau keberhasilan layanan yang diberikan oleh NGO.
- Manajemen SDM yang efektif membantu strategi operasi organisasi agar terimplementasi secara efektif dan mendorong pencapaian keunggulan kompetitif.
- NGO merupakan sebuah contoh nyata bagaimana manajemen orang dalam strategi operasi lembaga dapat membangun keunggulan kompetitif lembaga.

People are the most important assets ?



Pandangan Strategis SDM

- Staf adalah aset manusia yang akan meningkatkan nilai bagi organisasi apabila diterapkan kebijakan investasi dan program yang tepat .
- Organisasi yang efektif menyadari bahwa staf sama bernilainya dengan modal dan aset fisik organisasi.
- Staf adalah sumberdaya yang bernilai bagi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

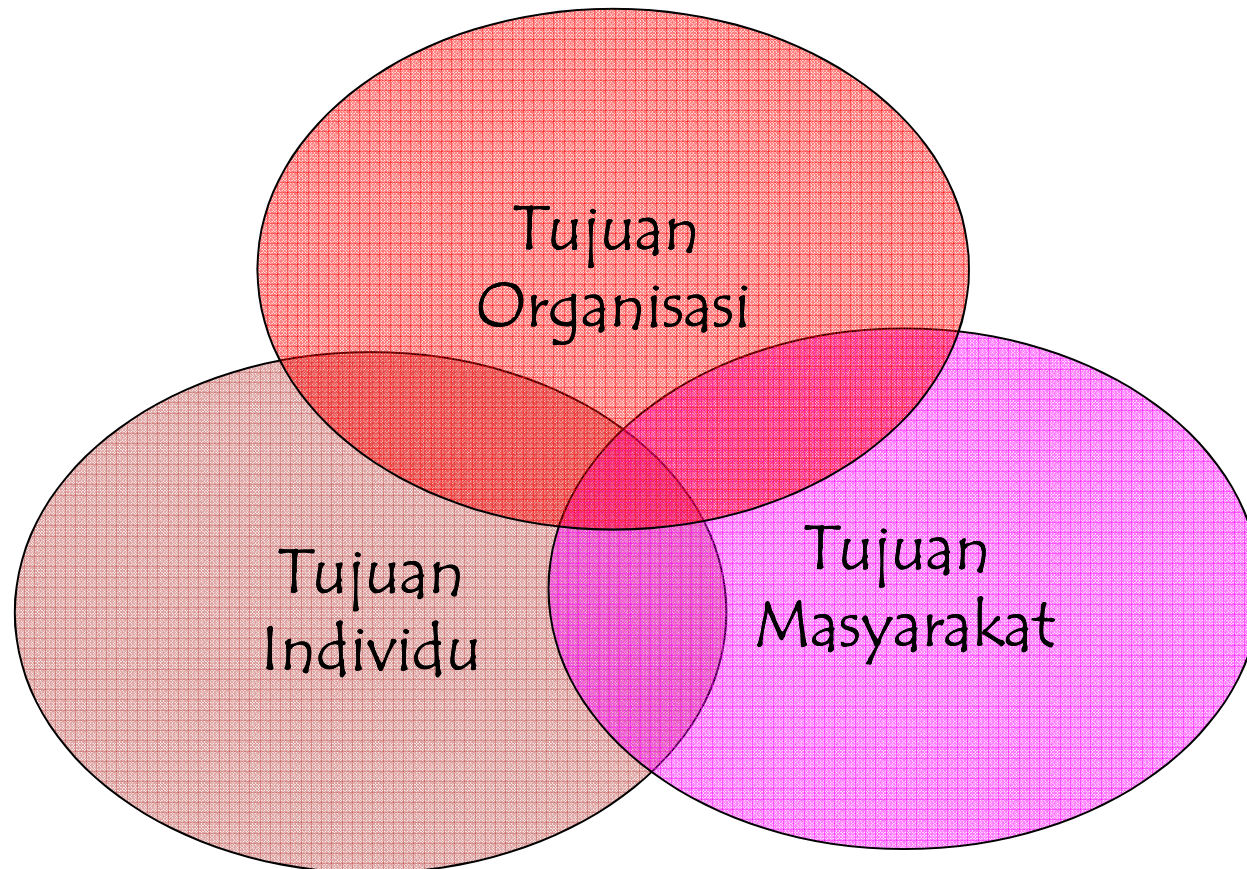
Sources of Employee Value

- Technical Knowledge
 - Markets, Processes, Customers, Environment
- Ability to Learn and Grow
 - Openness to new ideas
 - Acquisition of knowledge and skills
- Decision Making Capabilities
- Motivation
- Commitment
- Teamwork
 - Interpersonal skills, Leadership ability

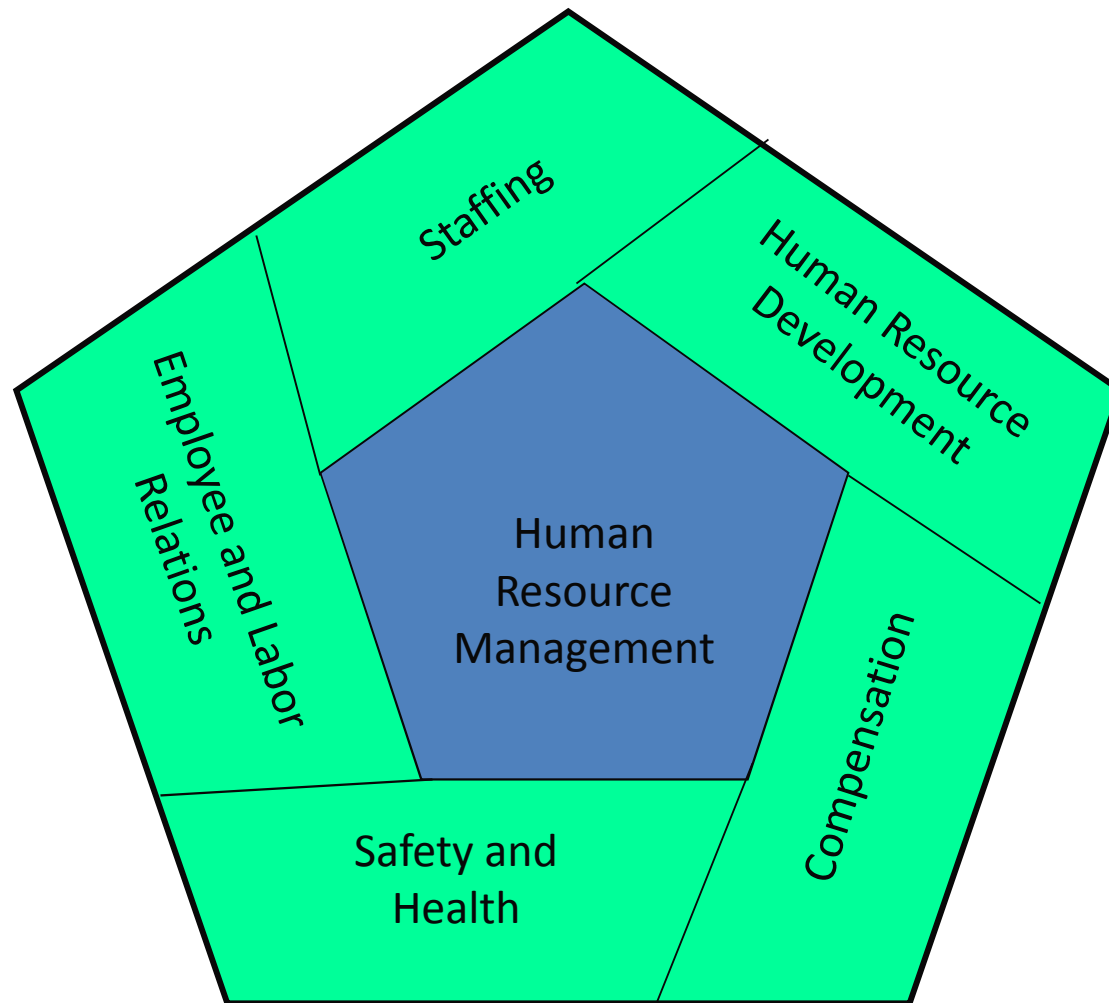
PENGERTIAN MANAJEMEN SDM

Manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

MANAJEMEN SDM **berperan mencapai.....**



Human Resource Management Functions



Staffing

- Proses yang memastikan bahwa organisasi selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat (optimal), dengan keterampilan yang tepat, pada pekerjaan tepat, dan dalam waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
 - Job Analysis
 - Human Resource Planning
 - Recruitment
 - Selection

Staffing (Cont.)

- **Job analysis** – Proses yang sistematis untuk menentukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi
- **Human resource planning** – Proses yang sistematis untuk mencocokkan antara kebutuhan organisasi atau posisi pekerjaan yang dibutuhkan dalam organisasi, dengan suplai eksternal manusia selama periode waktu tertentu; atau proses dimana organisasi mencoba untuk memastikan bahwa ia memiliki jumlah orang-orang berkualitas yang tepat, sesuai dengan pekerjaannya, pada waktu yang tepat.
- **Recruitment** - Proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang tepat, untuk melamar pekerjaan pada suatu organisasi
- **Selection** - Proses memilih dari sekelompok individu pelamar yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi.

Human Resource Development

- Training
 - Development
 - Career Planning
 - Career Development
- Organizational Development
- Performance Management
 - Performance Appraisal

Human Resource Development (Cont.)

- **Training** - Designed to provide learners with knowledge and skills needed for their present jobs
- **Development** - Involves learning that goes beyond today's job; it has more long-term focus
- **Career planning** - Ongoing process whereby individual sets career goals and identifies means to achieve them
- **Career development** - Formal approach used by organization to ensure that people with proper qualifications and experiences are available when needed

Human Resource Development (Cont.)

- **Organization development** - Planned process of improving organization by developing its structures, systems, and processes to improve effectiveness and achieving desired goals
- **Performance management** - Goal-oriented process directed toward ensuring organizational processes are in place to maximize productivity of employees, teams, and ultimately, the organization
- **Performance appraisal** - Formal system of review and evaluation of individual or team task performance

Compensation

All rewards that individuals receive as a result of their employment

- **Direct Financial Compensation** - Pay that person receives in form of wages, salaries, bonuses, and commissions.
- **Indirect Financial Compensation (Benefits)** - All financial rewards not included in direct compensation such as paid vacations, sick leave, holidays, and medical insurance.
- **Nonfinancial Compensation** - Satisfaction that person receives from job itself or from psychological and/or physical environment in which person works.

Safety and Health

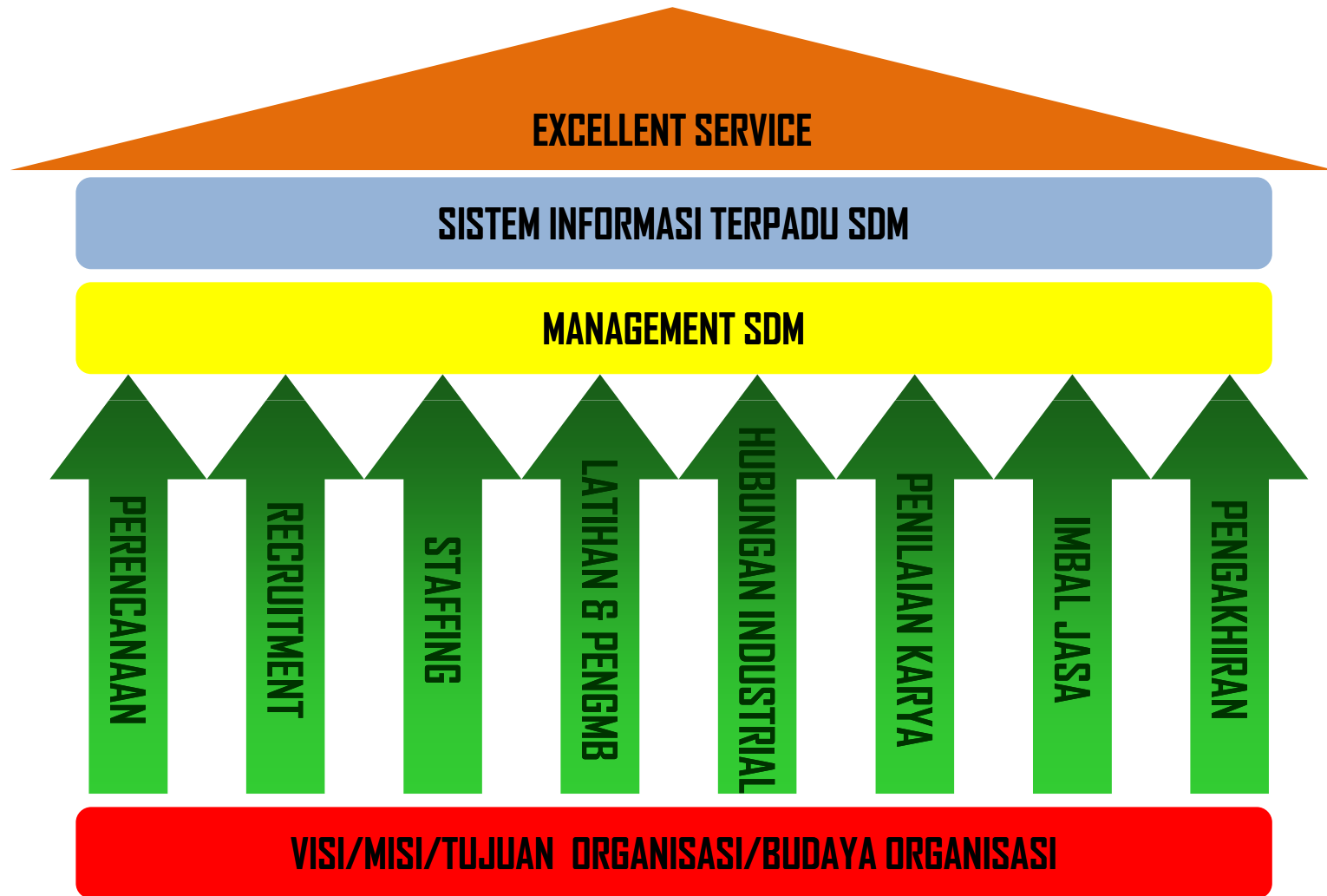
Employees who work in safe environment and enjoy good health are more likely to be productive and yield long-term benefits to organization.

- **Safety** - Involves protecting employees from injuries caused by work-related accidents
- **Health** - Refers to employees' freedom from illness and their general physical and mental well being

Employee and Labor Relations

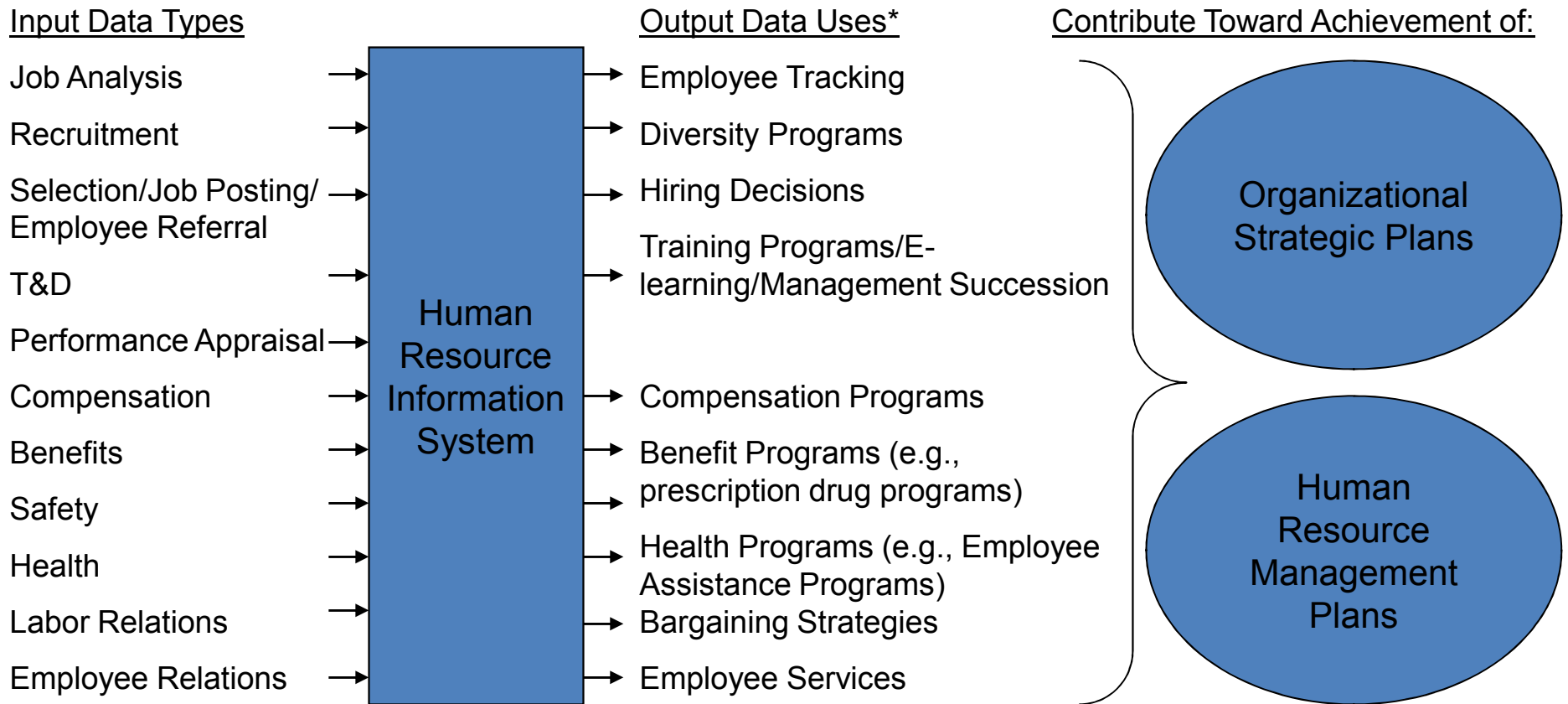
- Human resource activity is often referred to as *industrial relations*
- Most firms today would rather have a union-free environment

Management SDM



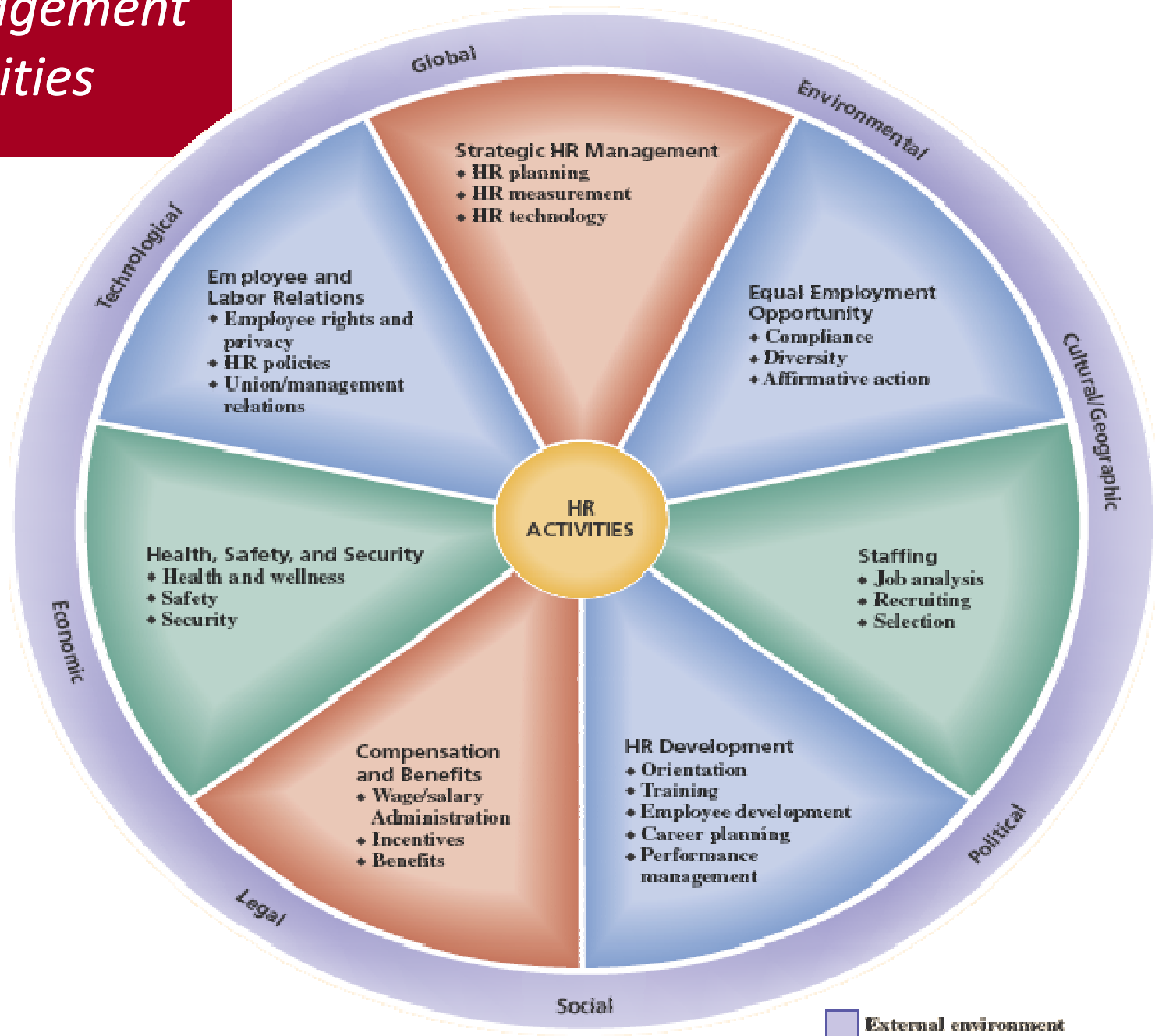
HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM

Goal: Integrate Core Processes into Seamless System



*Certain data are available to employees at work or at home. Examples: supervisors might access just-in-time training for conducting performance appraisal reviews. Operative employees might enter time and labor data. All employees may be able to review 401(k) balances, transfer funds, make benefit elections, set annual performance goals, update personnel data.

HR Management Activities

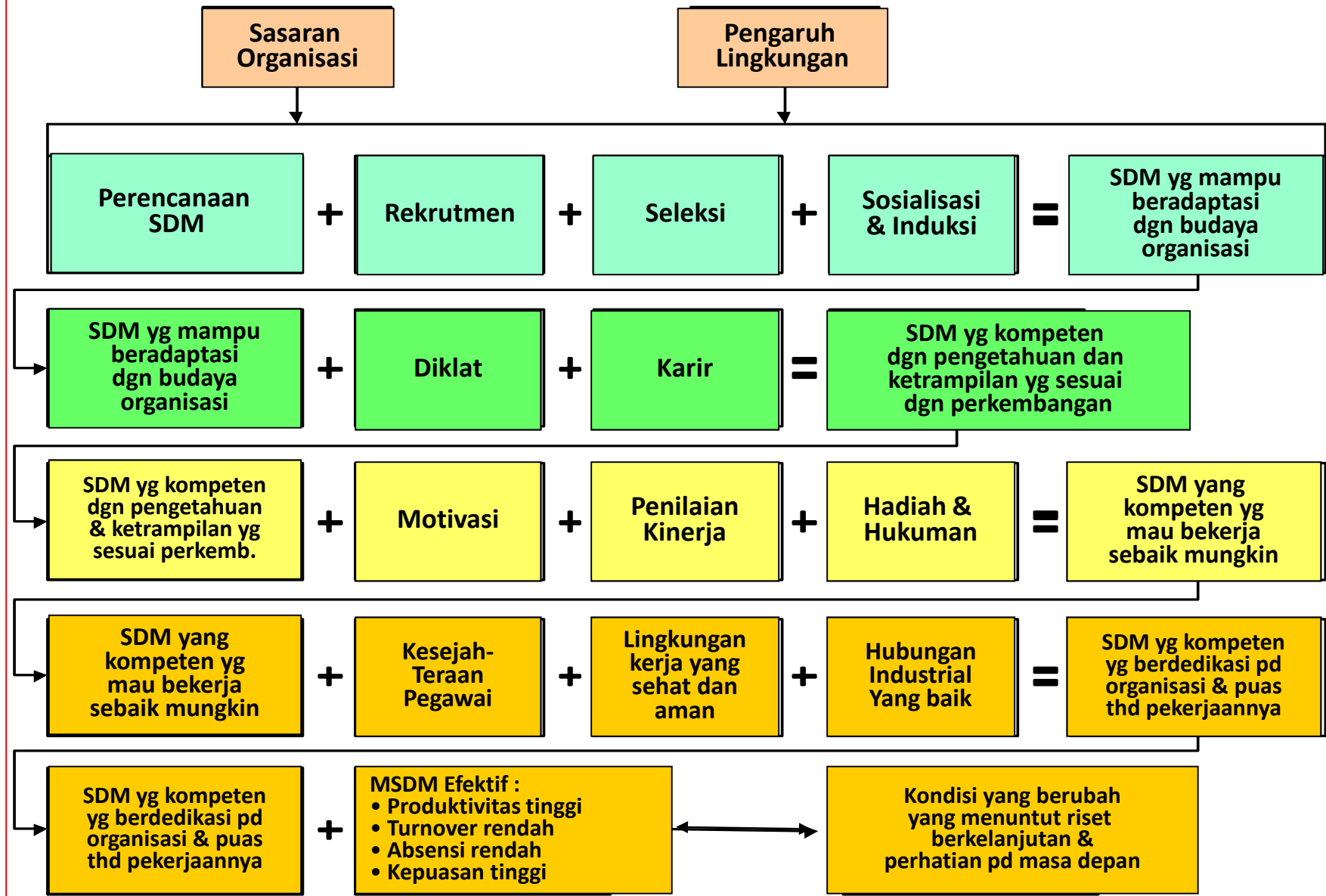


TANTANGAN

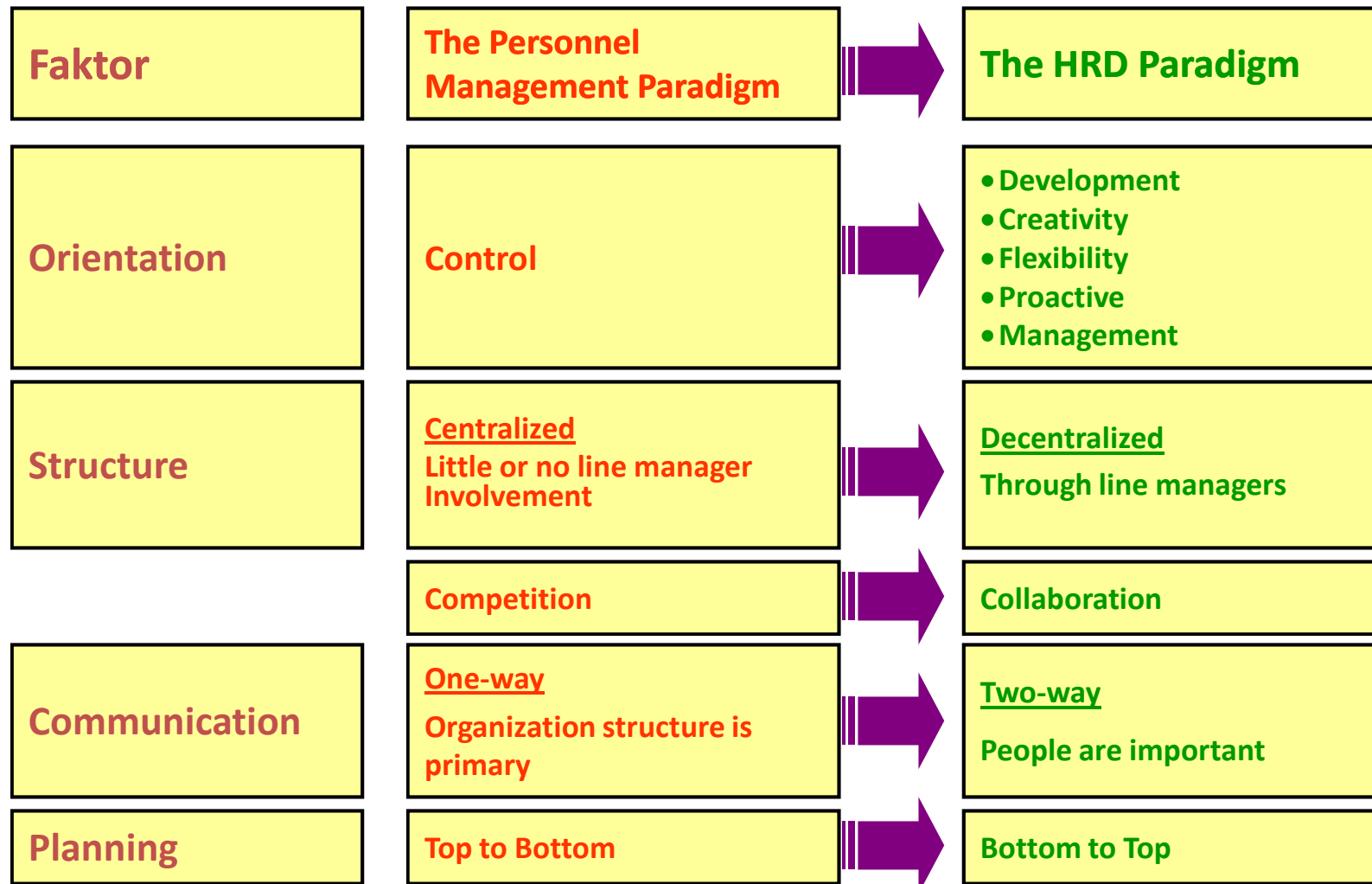
Manajemen SDM

- Perubahan Ekonomi**
- Perubahan Teknologi**
- Ketersediaan Tenaga Kerja & Kualitasnya**
- Demografi & Masalah Perbedaan**
- Restrukturisasi Organisasi**

Human Resources Management Model



PERUBAHAN PARADIGMA



SHIFTS in *HR MANAGEMENT*

Traditional HR Function


Emerging HR Practice

Administrative focus  Strategic focus

Reactive  Proactive

Separate & isolated from company Mission  Key part of organization Mission

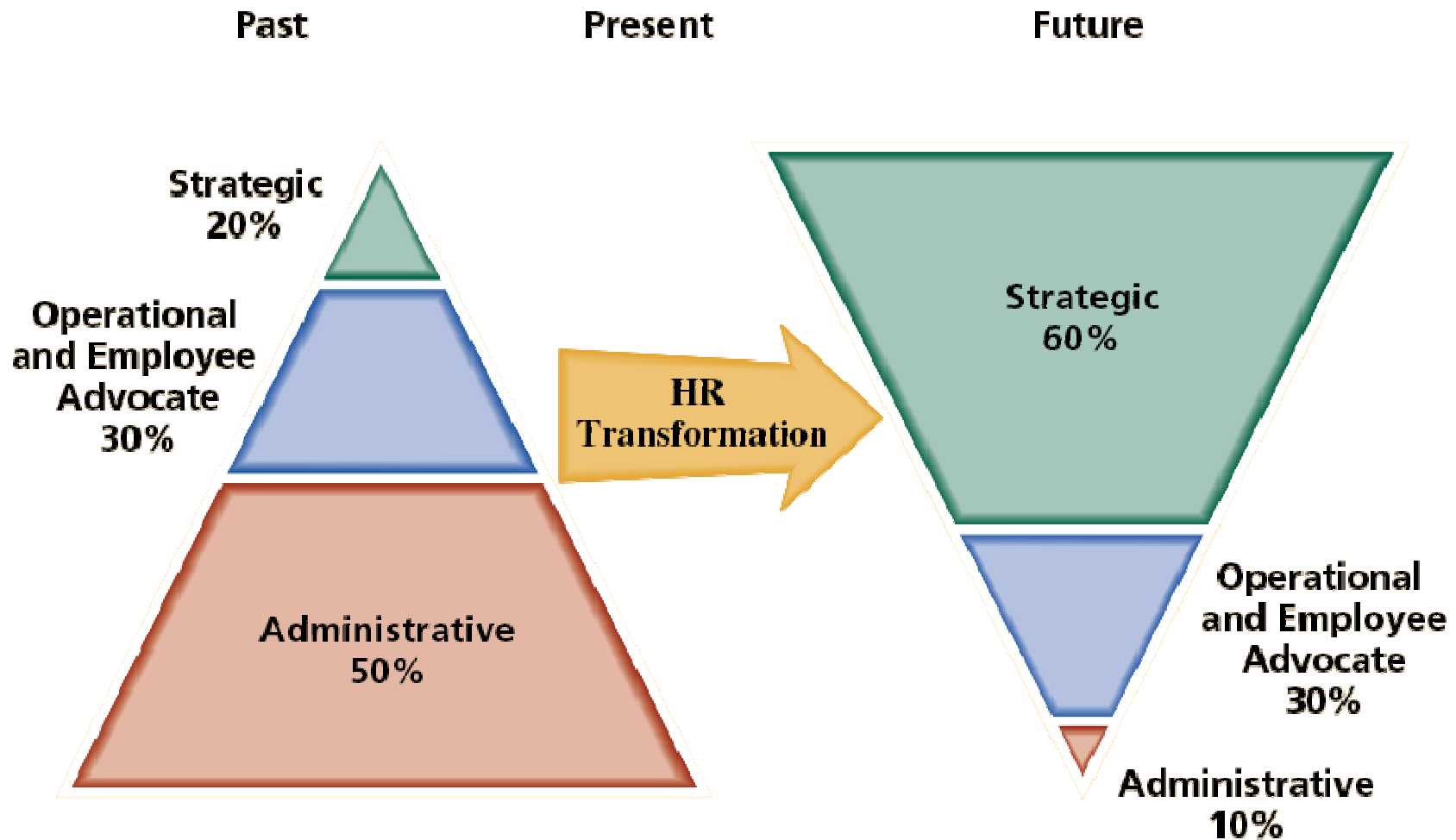
Production focus  Service focus

Functional organizational with vertical lines of authority  Process-based organization

- Generalists with horizontal responsibility
- Corporate team of specialists

People as expenses  People as investment

Changing Roles of HR Management



Note: Example percentages are based on various surveys.

Organisational Planning Process

