

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Bagaimana cara efektif untuk mengelola modal manusia (Human Capital)?



Leenawaty Limantara Ph.D

ESENSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PLANNING

DEVELOPING

RETAINING

- Rekrutmen (*Buy, Build, Borrow*)
- Forecasting
- Media (iklan, *outsourcing* dll)

- Penyamaan nilai-nilai (Value)
- *Person Profile Competency vs Job Profile Competency*
- Program pengembangan kapasitas

- Push factor vs Pull factor
- Kompensasi
- Klustering (kompetensi vs Kinerja)
- Suasana kerja

Referensi:

- Dave Ulrich (2005). *The HR Value Proposition*. Harvard Business School Press, Boston.
- Dave Ulrich (2009). *HR Transformation: Building Human Resources From The Outside In*. MCGRAW-Hill Education-Europe, Chicago.

TANTANGAN KEPEMIMPINAN DI PT:

1. **Kolegialitas** di PT dimana terdapat “*gentlement agreement*” dengan pemahaman setelah menjabat kita akan kembali menjadi dosen lagi
2. **Peran ganda** (pemimpin dan dosen) pada waktu yang bersamaan, disaat yang sama memimpin (sebagai pejabat struktural) dipihak lain dipimpin (sebagai dosen).
3. **Dilema “Middle leader”** (dekan), tuntutan rektor *versus* ekspektasi/tuntutan dosen-dosen dan tendik yang dipimpin.
4. **Academic leadership vs realita kepemimpinan PTS sekarang**: kesibukan manajerial membuat banyak pemimpin PTS ketinggalan dalam pencapaian akademiknya (penelitian, publikasi).
5. **Kelangkaan Dosen berkualitas di PTS yang kita pimpin vs berbagai praktik pengadaan dosen** (pembajakan dosen dari PTS lain dengan *salary* besar, *talent scouting*, studi lanjut dosen, dll).

PERTANYAAN REFLEKSI:

Dampak negatif apa yang timbul terkait kelangkaan modal manusia berkualitas bagi institusi kita? (Waktu 15 menit)

- Tuliskan dengan kata kunci menggunakan huruf kapital, 3 dampak negatif PTS tanpa SDM-DOSEN-TENDIK yang berkualitas pada metacard yang tersedia.
- Beri nomor prioritas (1, 2 dan 3) pada 3 tantangan pilihan anda.
- Tempelkan tantangan pilihan anda pada papan yang tersedia sesuai prioritasnya.
- Diskusikan kesimpulan kluster prioritas dari metacard yang dibuat dalam kelompok besar.

PERTANYAAN REFLEKSI:

Bagaimana menyelesaikan tantangan tersebut?

- Peserta dikelompokkan ke dalam 3 kelompok diskusi untuk menyelesaikan (memberi solusi konkrit jangka pendek (5 tahun) dan jangka panjang) terhadap 3 tantangan prioritas yang ada.
- Ekspresikan (dalam tabel atau bagan atau gambar) solusi masing-masing kelompok terhadap tantangan yang harus diselesaikan (waktu 15 menit).
- Juru bicara kelompok memberikan paparan solusinya (@5 menit)
- Tanggapan dan diskusi (waktu 10 menit)

JAWABAN KELOMPOK INADC-PHEI 2018:

- Kualitas akademik PT MENURUN
- Jumlah mahasiswa menurun
- Keuangan (revenue) menurun

KNOWING YOUR INSTITUTION IN HR MANAGEMENT

- Peserta dibagi dalam 3 kelompok. Kelompok (1) mendiskusikan gambaran ideal terkait ***Planning (rekrutmen)***; (2) ***developing*** dan (3) ***retaining dosen***. Bahas dalam kelompok dengan berbagi *best practices* strategi dari institusi masing masing (15 menit).
- Gambarkan pada kertas yang tersedia dengan *mind mapping* gagasan dari masing-masing kelompok.
- Juru bicara kelompok memberikan paparan (@5 menit)
- Tanggapan dan diskusi (waktu 10 menit)