

A. LINGKUP SUMBER DAYA MANUSIA

1. TREND MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada tahun 1980 an, Departemen Sumber Daya Manusia dianggap sebagai fungsi *back office* saja. Atau ada istilah yang paling ironis “tempat buangan” bagi para karyawan yang kurang berprestasi. Persepsi Departemen Sumber Daya Manusia pada saat itu, hanya tempat mengurus pendaftaran karyawan baru atau pengunduran diri, absensi dan pembayaran gaji.

Pada tahun 1990 an, Departemen Sumber Daya Manusia mulai dilihat sebagai Departemen Strategis yang bertujuan untuk mengembangkan tenaga kerja. Dalam hal ini, Astra Group memulai dengan lahirnya *Astra Human Resource Management System (AHRMS)* yang berkembang menjadi *Astra Management Developmen Institute (AMDI)*. Dari sini terlihat bahwa Astra juga mengembangkan perubahan fungsi SDM; mulai dari ahli administrative menjadi *business partner* untuk melakukan program pelatihan dan pengembangan, dan meningkat menjadi partner strategis untuk mempersiapkan pemimpin masa depan perusahaan (Ira Setiati & Widdi Mugijayani, 1995).

Perkembangan berikutnya, departemen ini juga semakin strategis dengan adanya fungsi baru “Organization Development” yang berfungsi untuk merencanakan orang-orang yang tepat yang akan memimpin perusahaan bahkan hingga penentuan “struktur organisasi” yang paling efektif untuk mencapai tujuan perusahaan di masa mendatang.

Hingga evolusi perjalanan fungsi Sumber Daya Manusia, adalah mulai :

human resources → human capital → people equity

- human resources (sumber daya manusia) adalah saat departemen ini dilihat sebagai tempat “cost center”, tempat perusahaan mengeluarkan uang.
- human capital, sudah mulai dilihat bahwa departemen ini akan berpotensi menciptakan produktivitas di masa mendatang.

- Human equity, sudah dikaitkannya departemen ini dengan pengaruhnya di bursa saham yang bisa mempengaruhi naik turunnya nilai/value suatu perusahaan dalam jangka panjang (Rina Suci Handayani, 2010).

1.A. KARIR DI SUMBER DAYA MANUSIA

Selama ini, hanya dapat ditemui sedikit orang yang dengan bangga memperkenalkan dirinya sebagai staff SDM atau *Manager Human Resources*. Biasanya mereka ini adalah orang yang dengan sepenuh hati berkarir di Sumber Daya Manusia dengan berbagai fungsi perekrutan, pelatihan, penggajian dan administrasi kepegawaian.

Bagaimana memulai karir di Departemen Sumber Daya Manusia?

Ada beberapa jalur;

1. Memulai dengan pendaftaran langsung sejak lulus Kuliah ke Departemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan yang diminati. Biasanya karyawan baru akan dirotasi di berbagai fungsi yang membutuhkan. Apabila berprestasi maka selain rotasi akan mendapatkan juga kesempatan promosi di dalam Departemen Sumber Daya Manusia.
2. Pendaftaran di jalur *Management Trainee* untuk Departemen Sumber Daya Manusia. Jalur ini adalah jalur pelatihan atau *on job training*, yang bila lulus, akan langsung menempati posisi manajerial di Departemen Sumber Daya Manusia.
3. Memulai dengan berkarir di Konsultan Sumber Daya Manusia. Saat ini banyak perusahaan atau firma untuk para profesional Sumber Daya Manusia seperti Hay, Mercer, Towers Watson (dahulu: Watson Wyatt)

Jabatan Tertinggi yang bisa dicapai di Departemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai Direktur Sumber Daya Manusia, *Head of Human Resources* atau *Partner* di Biro Konsultan Sumber Daya Manusia. Tetapi hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa eksekutif Departemen Sumber Daya Manusia yang nantinya akan memimpin perusahaan atau menjadi Presiden Direktur.

Beberapa contoh Eksekutif di Sumber Daya Manusia;

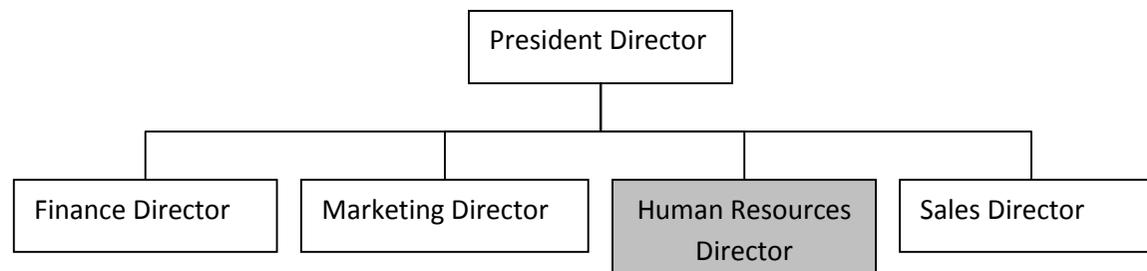
Nama	Jabatan	Perusahaan
FX Sri Martono	Vice President, Chief Corporate Organization and Human Capital Development	PT Astra International, Tbk.
Michael Adryanto	Direktur Human Resources	Sinarmas Agribusiness and Food
Maria T. Kurniawati	Head of Human Resources	PT Bank Danamon Tbk

(Majalah "Human Capital, 2009)

SUMBER DAYA MANUSIA DI STRUKTUR ORGANISASI BERBAGAI PERUSAHAAN

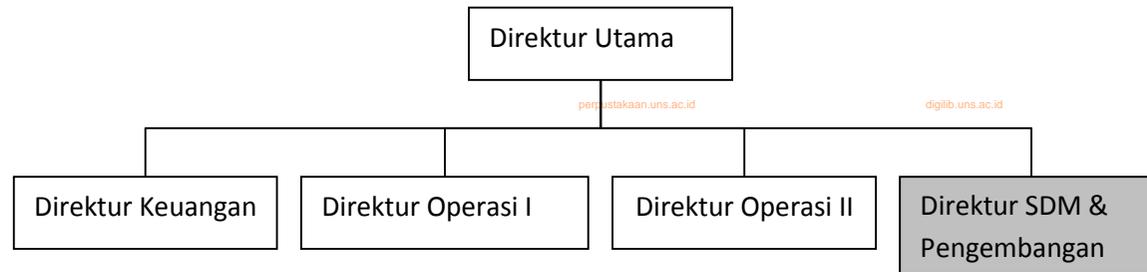
Walaupun beberapa fungsi sumber daya manusia kadang diharapkan untuk dijalankan juga oleh tiap – tiap manager (manager keuangan menginterview calon staff nya, manager produksi melatih operator mesin, dan lain lain), Departemen Sumber Daya Manusia selalu ada dalam berbagai struktur perusahaan bahkan Kementerian Negara Republik Indonesia pun juga memiliki Menteri Khusus yang mengawasi Ketenaga kerjaan (Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi), mengawasi para Pegawai Negeri Sipil; (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi) dan Pejabat Negara yang mengawasi kinerja Menteri (Ketua UKP3R- Unit Kerja Presiden Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan) (Susunan Kabinet Indonesia Bersatu II, 2009-2014)

Perusahaan Consumer Goods - PT HM Sampoerna Tbk



(Sumber: Annual Report 2009, PT HM Sampoerna Tbk, Board of Directors)

Perusahaan Konstruksi - PT Wijaya Karya



(Sumber: Annual Report 2009, PT Wijaya Karya Tbk, Dewan Direksi)

Perusahaan Perbankan – PT Bank Mandiri Tbk


Struktur Organisasi
Bank Mandiri 2009.pdf

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

commit to user