

Sasaran Strategi SDM

Untuk mengatur pekerja dan design pekerjaan sehingga orang-orang dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Menggunakan orang secara efektif sesuai dengan batasan yang ada.



Memberikan kualitas kehidupan kerja yang layak



Tekanan Kerja dan Managemennya

Stress

Kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, kendala, atau tuntutan yang dihubungkan dengan keinginannya dan hasil yang dipersepsikan sebagai suatu hal yang tidak pasti dan penting.



Tekanan Kerja dan Managemennya

Kendala

Kekuatan yang mencegah individu untuk melakukan apa yang mereka inginkan



Tuntutan

Hilangnya sesuatu yang diinginkan



Sumber Potensial Tekanan Kerja

➤ Faktor Lingkungan

1. Ketidakpastian ekonomi dalam siklus bisnis.
2. Ketidakpastian sistem politik.
3. Ketidakpastian teknologi dalam hal inovasi.
4. Adanya ancaman terhadap keamanan secara fisik



Sumber Potensial Tekanan Kerja

➤ Faktor Organisasi

5. Tuntutan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.
6. Peran tuntutan fungsional dalam organisasi.
7. Tuntutan yang diciptakan oleh karyawan lain.
8. Struktur organisasi (aturan dan regulasi).
9. Kepemimpinan organisasi (gaya managerial).
10. Tahap kehidupan organisasi (pertumbuhan, stabilitas atau penurunan).

Sumber Potensial Tekanan Kerja

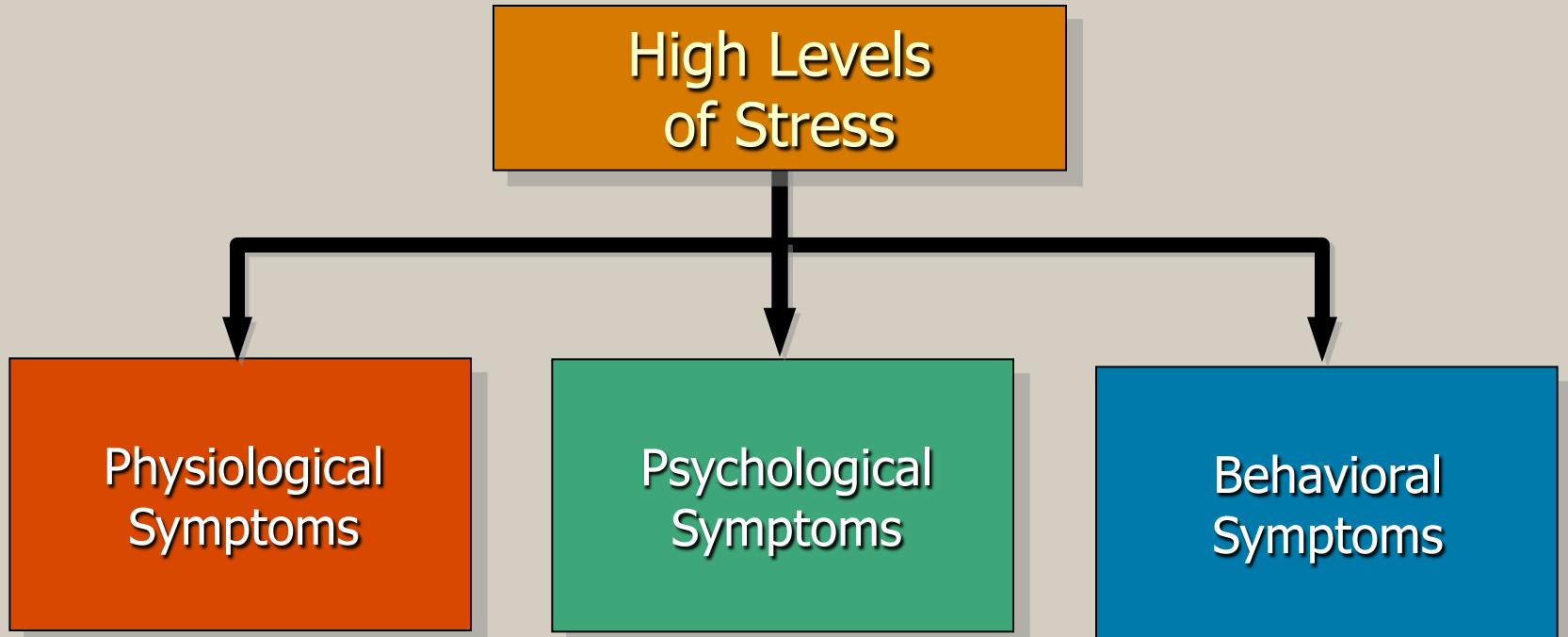
➤ Faktor Individu

11. Hubungan pribadi dan keluarga.
12. Masalah ekonomi karena pengeluaran yang berlebihan.
13. Masalah kecenderungan dasar seseorang.

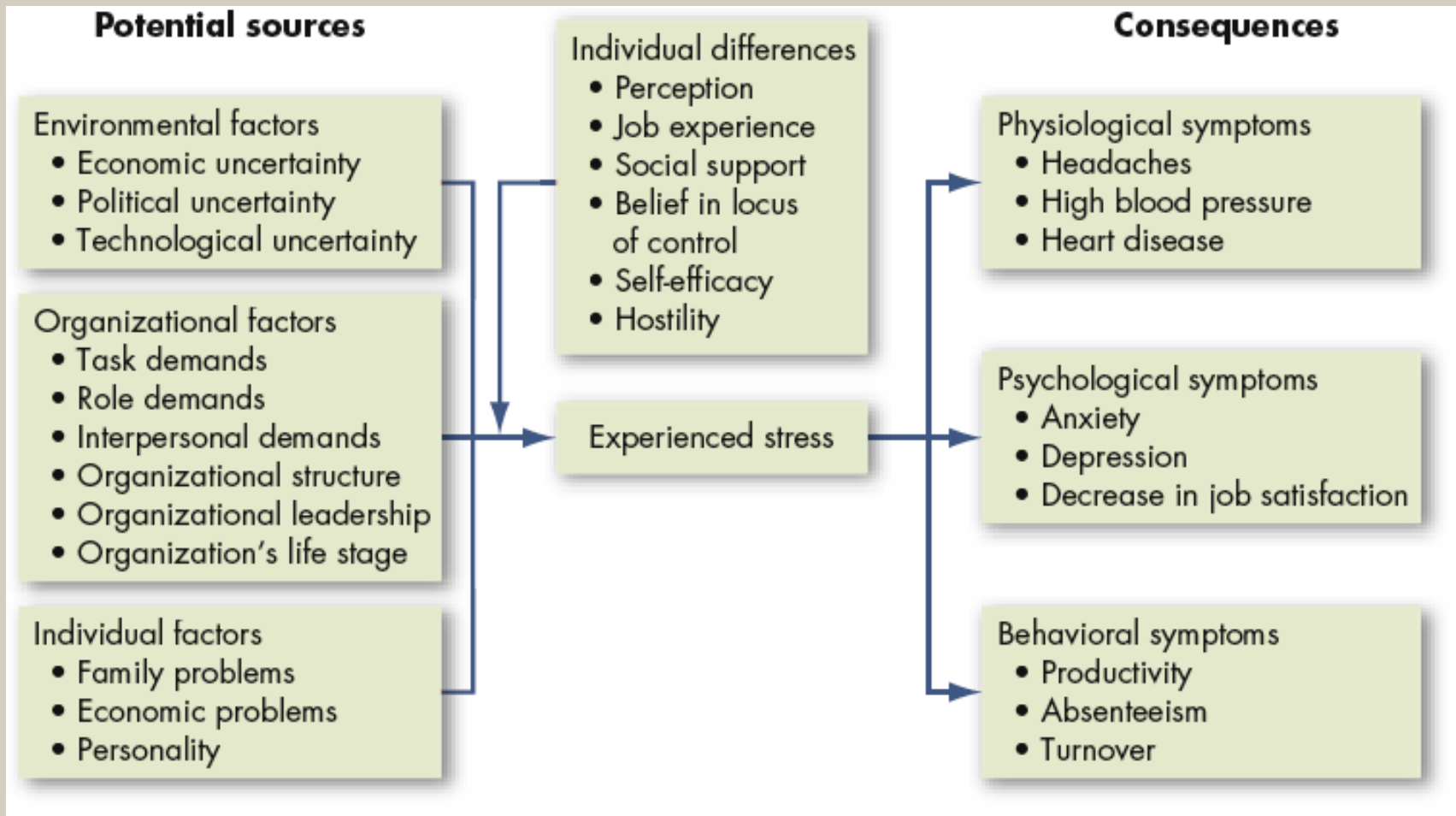
➤ Perbedaan Individual

14. Berbagai persepsi tentang bagaimana realitas akan mempengaruhi masa depan individu.
15. Pengalaman kerja berhubungan negatif dengan stress kerja
16. Dukungan sosial mengurangi stress kerja
17. Locus kendali internal dipersepsikan bahwa stress kerja lebih rendah.
18. Perasaan yang kuat mengenai kemampuan diri akan mengurangi tekanan kerja

Konsekuensi Tekanan Kerja



Model Tekanan Kerja



Hubungan Terbalik-U antara Tekanan dan Kinerja



Mengelola Stress

➤ Pendekatan Individual

- Manajemen waktu
- Peningkatan Latihan Fisik
- Pelatihan Relaksasi
- Perluasan Jaringan Dukungan Sosial



Mengelola Stress

➤ Pendekatan Organisasional

- Memperbaiki seleksi anggota dan penempatan kerja
- Pelatihan
- Penetapan tujuan yang realistis
- Redesign pekerjaan
- Peningkatan keterlibatan karyawan
- Memperbaiki komunikasi organisasi
- Penawaran cuti karyawan
- Peningkatan program kesejahteraan korporasi

Group Task (Stress)

- 1. Siapakah yang harus bertanggung jawab terhadap stress kerja, individu ataukah organisasi? Jelaskan alasannya!**
- 2. “Orang-orang lebih menyukai pekerjaan yang menantang” (Betul/Salah? Jelaskan)**
- 3. Menurut pendapat anda, sebagai mahasiswa IMT, apa yang dapat dilakukan pihak IMT agar tingkat stress mahasiswa mencapai titik yang optimal, sehingga dapat meningkatkan prestasi mahasiswa?**

Individual Task (Stress)

- 1. Apa yang dimaksud dengan stress? Berikan contohnya!**
- 2. Apa penyebabnya dan apa akibatnya? Berikan contohnya!**
- 3. Bagaimana mengatasinya? Berikan contohnya!**

Job Design

Proses yang menghubungkan tugas khusus dengan pekerjaan dan menentukan teknik, peralatan, dan prosedur yang harus digunakan untuk melakukan pekerjaan itu.

Tujuannya adalah agar tercapainya efektivitas dalam pekerjaan

- Job Specialization
- Job Expansion
- Psychological components
- Self-directed teams
- Motivation and incentive system
- Work method and ergonomic

Job Specialization

- Meliputi
 - Membagi pekerjaan-pekerjaan kedalam bagian yang lebih kecil.
 - Penempatan ahli untuk mengerjakan bagiannya masing-masing.
- Keterampilan lebih dan pembelajaran yang lebih cepat.
- Lebih sedikit waktu yang hilang
- Membayar hanya untuk keterampilan yang dibutuhkan.

Job Expansion

- Proses dalam menambah keanekaragaman pekerjaan
- Bertujuan untuk mengurangi kebosanan.
- Metode
 - Job enlargement
 - Job enrichment
 - Job rotation
 - Employee empowerment

Job Expansion

Job Enlargement,

Peningkatan jumlah tugas dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang sama; disebut juga beban kerja horisontal.

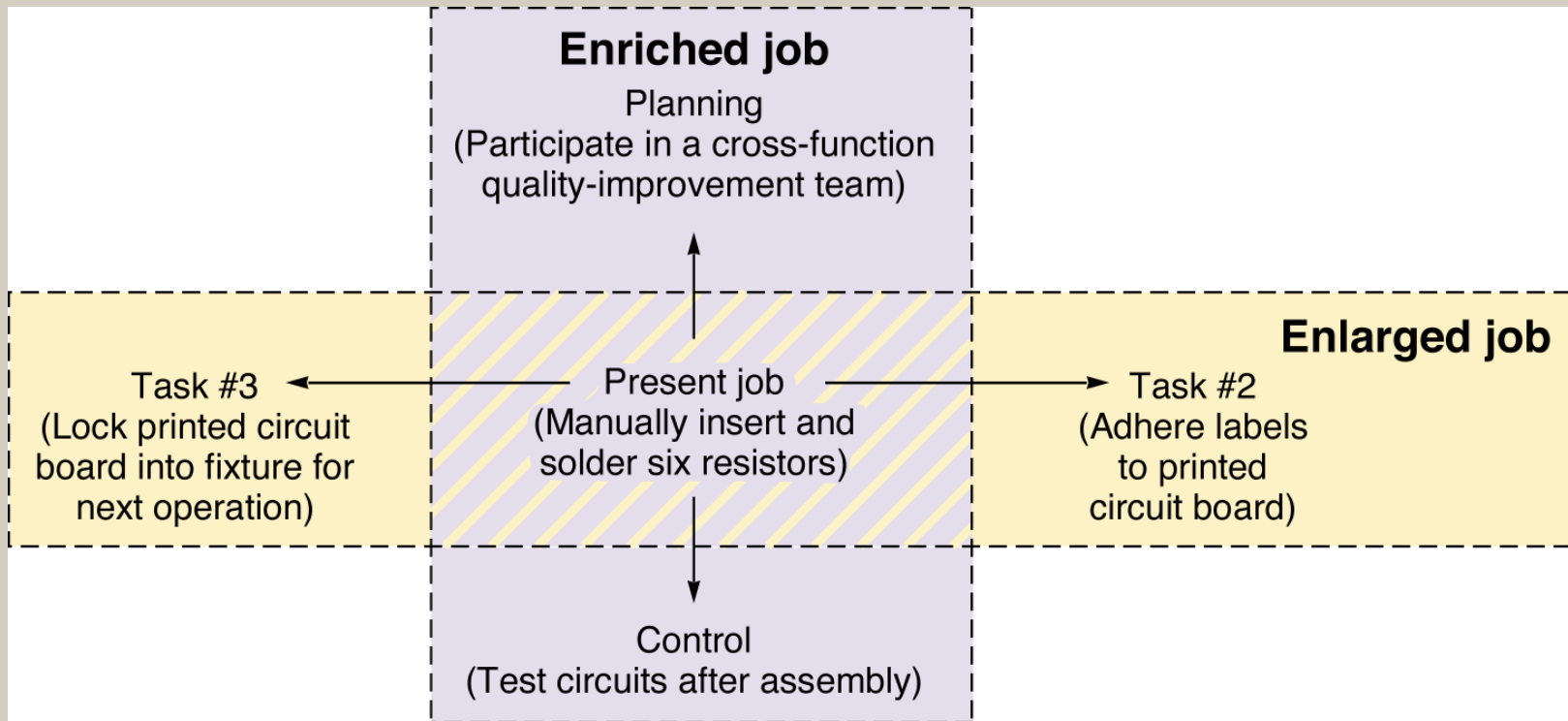
Job Enrichment,

Peningkatan tanggung jawab pekerja dan dalam mengendalikan pekerjaannya, disebut juga beban kerja vertikal.

Cara-caranya :

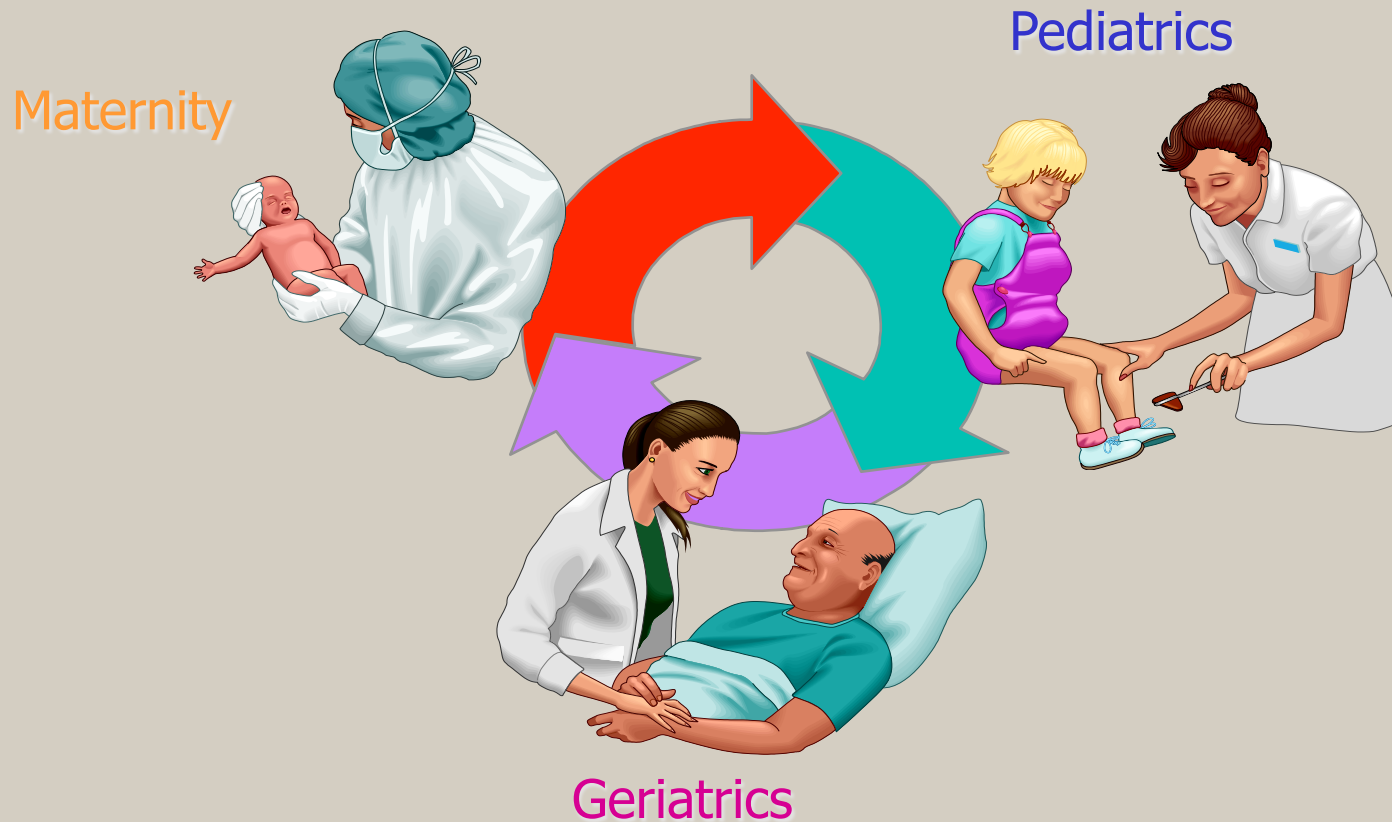
- Membiarkan pekerja untuk merencanakan jadwal kerja mereka sendiri.
- Membiarkan pekerja untuk menentukan bagaimana kerja harus dilakukan.
- Membiarkan pekerja untuk mengoreksi pekerjaan mereka sendiri.
- Membiarkan pekerja untuk belajar keterampilan-keterampilan yang baru.

Job Expansion



Job Expansion

Job Rotation

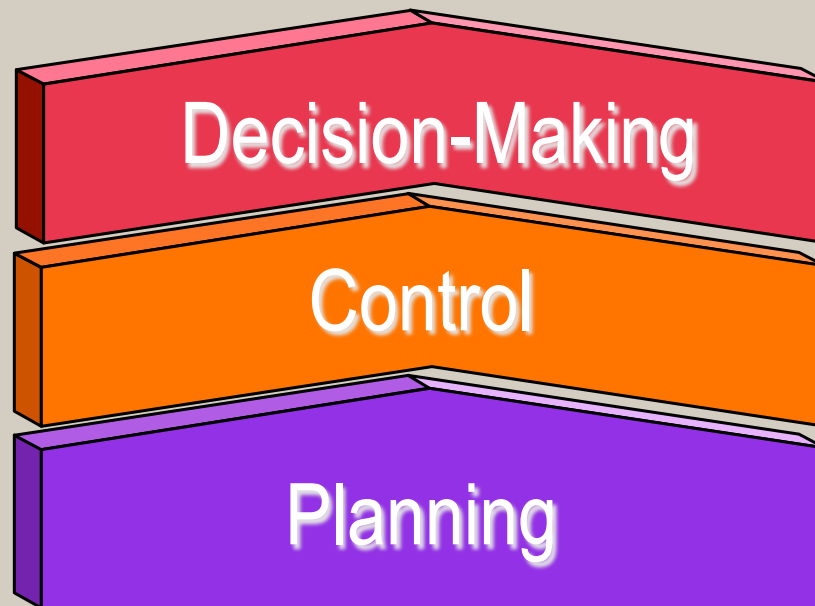




➤ **Apa perbedaan job rotation dan job enlargement?**

Job Expansion

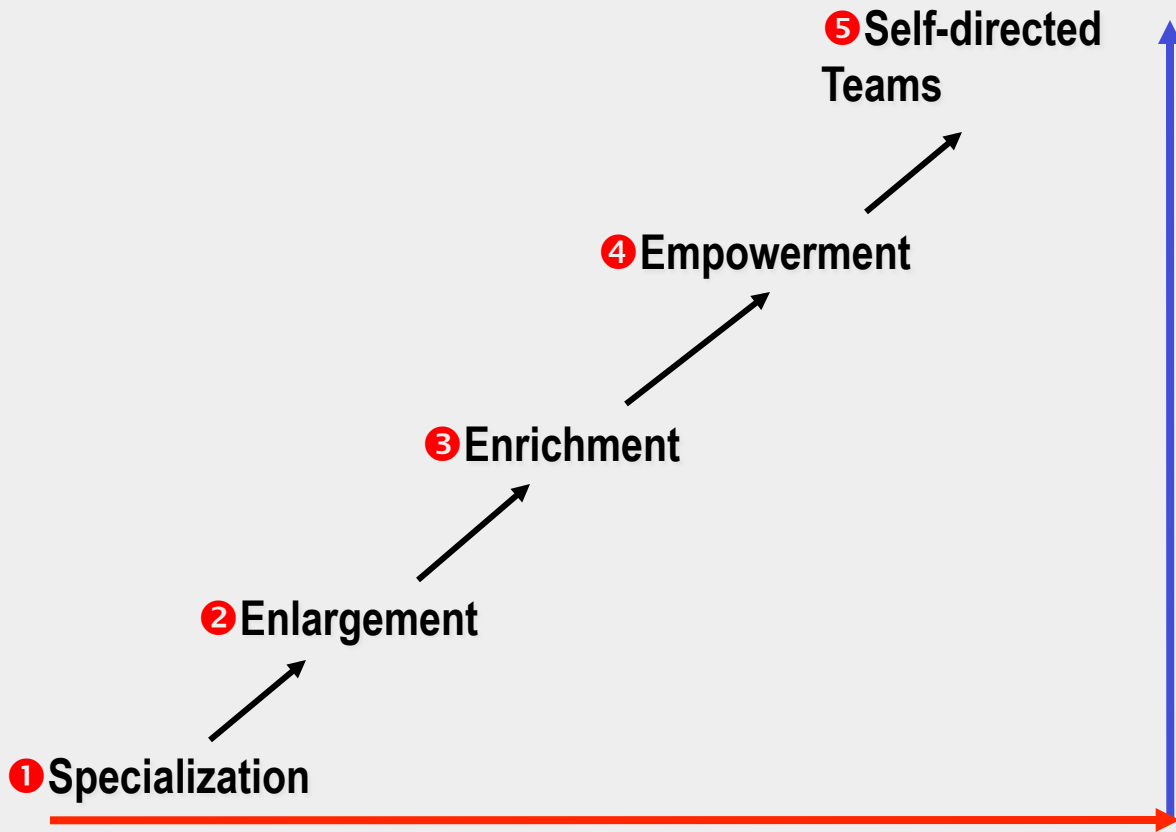
Employee empowerment



Self-Directed Teams

- Kelompok yang terdiri dari individu-individu yang diberi kewenangan (empowered) untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan bersama.
- Alasan terciptanya Keefektifan
 - Adanya pemberian kuasa kepada karyawan.
 - Adanya karakteristik inti pekerjaan
 - Memenuhi kebutuhan psikologi

Kontinum Rancangan Kerja



Peningkatan kepercayaan pada kontribusi karyawan dan peningkatan penerimaan tanggung jawab oleh karyawan.

Komponen Psikologi

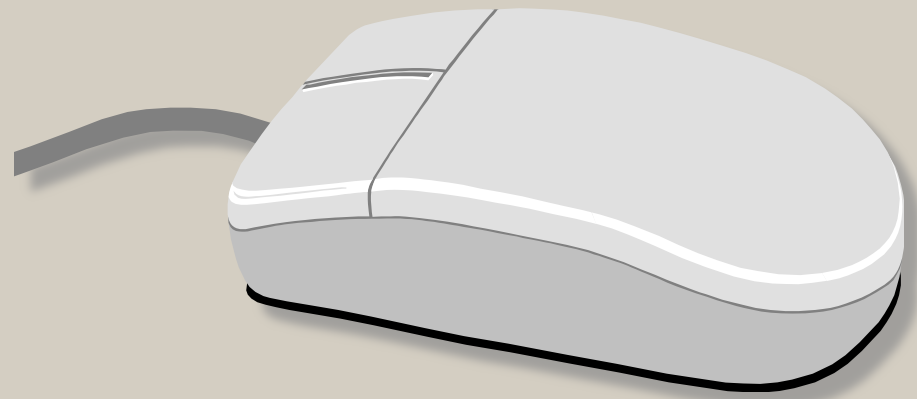
- Individu mempunyai nilai, sikap dan emosi yang mempengaruhi hasil suatu pekerjaan.
- Tindakan efektif pekerja datang kebanyakan dari dalam diri individu.

Motivasi dan Uang

- **Manajemen Ilmiah Taylor (1911)**
 - Pekerja sebagian besar dimotivasi oleh uang
- **Maslow's theory (1943)**
 - Orang dimotivasi oleh hirarki kebutuhan termasuk didalamnya adalah uang
- **Herzberg (1959)**
 - Uang dapat memberikan efek tidak puas atau netral

Ergonomics

- Studi tentang kerja
- Termasuk penghubung manusia-mesin
- Contoh
 - Mouse
 - Keyboard



- **Ergonomi** adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang hubungan kenyamanan dan efektivitas sebuah alat kerja dengan manusia sebagai pemakainya.
- Menurut ilmu ergonomi, secara teknis seseorang akan bekerja lebih maksimal (efisien dan efektif) apabila bekerja dalam kondisi yang nyaman

- **RAHASIA ERGONOMI** adalah kenyamanan seseorang dalam bekerja (**secara teknis**) sehingga membuat kinerjanya maksimal.

Tujuan Utama Ergonomi

- **memaksimalkan efisiensi Karyawan**
- **memperbaiki kesehatan dan keselamatan kerja**
- **menganjurkan agar pekerja aman (*comfort*), nyaman (*convenience*) dan semangat.**
- **Memaksimalkan bentuk (*performance*) kerja yang menyakinkan.**

Group Task (Job Design)

- 1. Proses redesign pekerjaan membutuhkan otoriterisasi untuk mengatasi perlawanan dari pekerja. Hal ini berlawanan dengan konsep seorang manajer yang seharusnya berperan sebagai pendengar yang baik, membimbing, memberi motivasi, dan menunjukkan dukungan yang tinggi pada tim. Bagaimana pendapat anda?**
- 2. Bagaimana teknologi dapat berpengaruh terhadap perubahan desain pekerjaan dan bagaimana dampaknya terhadap interpersonal skill pekerja di masa yang akan datang?**
- 3. Apa yang dapat dilakukan oleh anda sebagai manajer, untuk meningkatkan persepsi pekerja bahwa pekerjaan mereka itu menarik dan menantang bagi mereka?**

ClassTask (Job Design)

Buatlah suatu rancangan Job Design dalam sebuah Rencana Bisnis?