**PERTEMUAN 10 Manajemen SDM**

1. Struktur oranisasi dan staffing

Pada dasarnya, sebuah fungsi efektif organisasi tergantung pada hubungan antaramanajer dan karyawan dan kemampuan manajer untuk mendelegasikan wewenang dantanggung jawab kepada karyawan. Pada kenyataannya, banyak organisasi cenderung untuk penyediaan karyawannya dengan tingkat otonomi yang tinggi dalam rangka meningkatkanefisiensi kinerja dan kinerja organisasi pada umumnya Dalam hal ini, delegasi dan pemberdayaan menjadi konsep-konsep kunci yang sering menentukan efektivitas kerjakaryawan dan kinerja organisasi, khususnya dalam pengaturan kesehatan dimana otonomikaryawan dan kemampuan untuk mengambil keputusan secara independen dengan tingkattinggi tanggung jawab ini terutama signifikan.Bahkan, delegasi menyiratkan pengalihan ke bawah wewenang formal dari atasan ke bawahan (Allen, 2002). Hari ini, fungsi ini sangat penting karena kompleksitas struktur organisasi berkembang dan perubahan peran sumber daya manusia yang mengarah pada peningkatan peran delegasi. Untuk memasukkan lebih tepatnya, delegasi tersebutmemberikan otonomi karyawan yang meningkatkan efektivitas kinerja organisasi karenamemberikan seorang karyawan dengan kesempatan untuk bertindak sesuai dengan dan bereaksi terhadap perubahan lingkungan dan situasi dalam organisasi.

Sedemikian rupa, seorang karyawan bekerja lebih efektif karena ia mampu melakukantindakan yang diperlukan tepat pada saat ini. Akibatnya, organisasi berfungsi menjadi lebihfleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan lebih efektif. Jika tidak,kurangnya delegasi itu akan menyebabkan birokratisasi organisasi. Delegasi ini terutama penting dalam menentukan kesehatan dimana karyawan harus mengambil keputusan yangcepat karena seringkali waktu yang dihabiskan untuk mengambil keputusan dapatmenyelamatkan kehidupan pasien (Fuchs dan Emanuel, 2005).Pada saat yang sama, delegasi memberikan kontribusi kepada pemberdayaankaryawan. Karena delegasi, karyawan merasa lebih percaya diri dalam kekuasaan dantanggung jawab mereka sendiri, dan karena itu, penting mereka dalam organisasi. Selain itu, pemberdayaan karyawan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi sejak manajer, melaluidelegasi dan pemberdayaan karyawan, gratis diri untuk mengelola lebih efektif (Allen, 2002).Karyawan dapat melakukan fungsi yang awalnya seharusnya didelegasikan ke manajer

1. Prilaku manusia dalam organisasi

Perilaku individu dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dipunyai individu ini akan dibawanya manakala memasuki lingkungan baru yaitu oraganisasi atau yg lainnya. Organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan sebagainya.

Dalam kaitan antara individu dengan organisasi, maka ia membawa karakteristik individu ke dalam organisasi, sehingga terjadilah interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Interaksi keduanya mewujudkan perilaku individu dalam organisasi. Perilaku individu juga dapat dipahami dengan mempelajari karakteristik individu. Nimran dalam Sopiah (2008) menjelaskan karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

1. Kebijakan dan perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi,guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi,jabatan,dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

1. Administrasi kepegawaian

Administrasi kepegawaian ialah keseluruhan aktivitas ataupun kegiatan yang juga berkaitan dengan masalah penggunaan pegawai “tenaga kerja” agar dapat mencapai tujuan. Sedangkan administrator memiliki tujuan agar dapat menyusun dan juga mengendalikan dari keseluruhan aktivitas supaya dapat memelihara, mengembangkan, mendapatkan ataupun menggunakan para pegawai dengan sesuai dari beban kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi ataupun perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengorganisasian kepegawaian ialah menggolongkan dan menetapkan serta mengatur berbagai macam dari aktivitas ataupun kegiatan yang juga dianggap sangat penting yakni seperti menetapkan tugas dari seseorang, menetapkan wewenang dari seseorang dan juga yang lainnya. Dalam sebuah pola tertentu dengan sedemikian rupa sehingga para pegawai yang bekerja didalamnya bisa saling bekerja sama untuk bisa mempermudah di dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan ataupun organisasi.