

**Persamaan dan Perbedaan
Managemen Personalia dan Managemen SumberDaya Manusia**

Aspek aspek	Managemen Personalia	Managemen Sumber Daya Manusia
1. Definisi	Adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumberdaya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, organisasi,dan masyarakat. (B Flippo)	Adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu S.P. Hasibuan)
2. Cara mengkaji	Dikaji secara mikro	Dikaji secara makro.(Malayu S.P. Hasibuan)
3.Obyek kajian	Mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.	Mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.(Malayu S.P. Hasibuan).
4.Anggapan terhadap karyawan	Menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif (Malayu S.P. Hasibuan).	Menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan(asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik(Malayu S.P. Hasibuan)
5 Cara pendekatan	Pendekatannya secara klasik (Malayu S.P. Hasibuan)	Pendekatannya secara modern (MalayuS.P. Hasibuan).
6.Dalam Kiprahnya	Manajemen Personalia tradisional cenderung sempit, berusaha untuk mempegaruhi manajer lini. (Mc Kenna & Nic Beech)	Sedangkan MSDM terintegrasi dalam peran manajer lini,dengan pendirian proaktif (Mc Kenna & Nic Beech)
7.Karakteristik	Sebagai serangkaian aktifitas yang berhubungan dengan berbagai macam aspek hubungan pekerja dengan organisasi (Mc Kenna & Nic Beech)	Sebagai serangkaianaktivitas yang berhubungan dengan berbagai macam aspek hubungan pekerja dengan organisasi, tetapi lebih menekankan pada keunggulan kebutuhan bisnis (Mc Kenna & Nic Beech).

8.Fungsi-fungsi	Fungsi manajemen personalia meliputi: penarikan sumber daya manusia, proses seleksi, pengembangan, pemeliharaan,dan penggunaan (T. Hani Handoko)	Fungsi MSDM meliputi: perencanaan, pengorganisasian,pengarahan, pengendalian,pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (S.P. Hasibuan).
9.Tantangan	Tantangan dari dalam perusahaan meliputi: serikat pekerja, perbedaan individu pekerja, karakter organisasi. Tantangan dari luar perusahaan meliputi: adanya perubahan teknologi, konjungtur perokonomian, dan perubahan undang- undang dan peraturan pemerintah (M. Nasution)	Tantangan dari segi ekonomi meliputi: semakin terbatasnya faktor-faktor produksi, semakin disadarinya eksistensi SDM, kepuasan kerja karyawan, persaingan mndapatkan tenaga kerja, tuntutan tenaga kerja akan jaminan masa depan. Tantangan dari segi poloitis meliputi: isu hak asasi manusia, semakin kuatnya organisasi buruh, campurtangan pemerintah, hak dan keadilan kesempatan kerja, eman sipasi wanita. Dari segi sosial meliputi: timbulnya pergeseran nilai, berkurangnya kebanggaan thd hasil pekerjaan, banyak nya pekeja wanita yang pelu perlindungan undang-undang, kebutuhan manusia yang semakin beraneka ragam (S.P. Hasibuan)
10.Metode pendekatan	<p>a) Pendekatan Mekanis,juga disebut pendekatan barang barang dagang (commodity approach) atu konsep faktor produksi, yakni sikap yang menganggap bahwa buruh harus digolongkan sama degan modal dan tanah,dan dianggap sebagai faktor produksi dihargai semurah mungkin dan diperguaka sepenuh mungkin.</p> <p>b) Pendekatan Paternalisme, adalah konsep bahwa manajemen</p>	<p>a)Pendekatan Mekanis, yakni menitik beratkan analisisnya kepada spesialisasi, efektifitas, standardisasi,dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin.</p> <p>b) Pendekatan Paternalistik (paternalistic approach), manajer untuk pengarahannya bertindak seperti bapak dengan anak.para bawahan diperlakukan dengan</p>

	<p>harus mengambil sikap sebagai seorang ayah dan protektif terhadap karyawan.</p> <p>c) Pendekatan sistem sosial, yakni organisasi atau perusahaan dipandang sebagai suatu sistem pusat yang kompleks yang beroperasi didalam suatu lingkungan yang kompleks, yang dapat disebut suatu "sistem yang diperluas keluar" (Edwin B. Flippo)</p>	<p>baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya.</p> <p>c) Pendekatan Sistem sosial, yakni memandang bahwa organisasi/perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks, yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks, yang bisa disebut sistem yang ada di luar (S.P. Hasibuan)</p>
--	--	---

DAFTAR BUKU RUJUKAN

1. Basir Barthos, Drs. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara Jakarta, 1999.

2. Ermaya Suryadinata, Dr, Drs. **Manajemen Sumber Daya Manusia(Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan)**, Ramadan Bandung, 1996.
3. H. Malayu Hasibuan, Drs. **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Bumi Aksara Jakarta, 2001.
4. Edwin B. Flippo(Moh. Masud), **Manajemen Personalia** Jilid I, Erlangga Jakarta, 1993 .
- 5.-----**Manajemen Personalia** Jilid II, Erlangga Jakarta, 1993.
6. M. Manulang, Drs. **Management Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
7. T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia**, BPFE Yogyakarta, 1994.
8. Mulia Nasution, SE. **Manajemen Personalia (Aplikasi Dalam Perusahaan)**, Jambatan, Jakarta, 2000.
9. Moekijat, Drs. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Mandar Maju Bandung, 1995.
10. Eugene Mc Kenna & Nic Beech, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Yogyakarta, 2000.

**MATRIK PERSAMAAN DAN PERBEDAAN
MANAJEMEN PERSONALIA DAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**