

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Despinur Dara



FE Universitas Negeri Jakarta



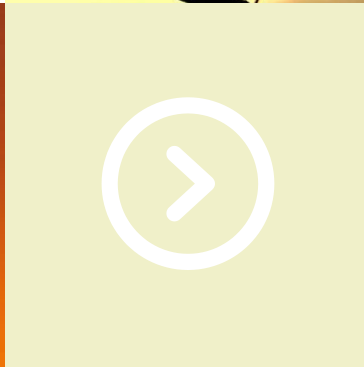
Desfenisi



Armstrong

pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga - orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya

MSDM

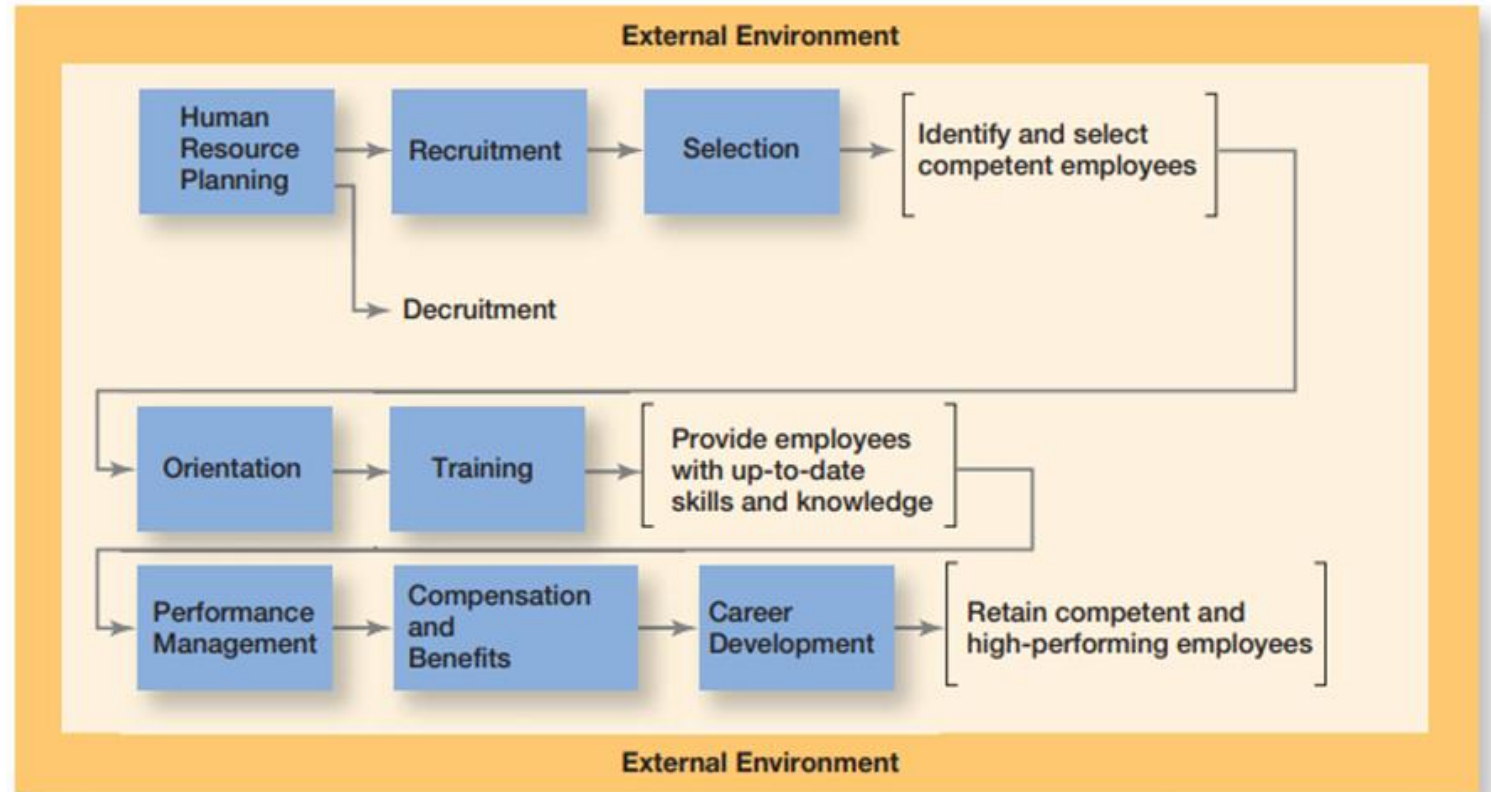


Dessler

Proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, Kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

MSDM melakukan serangkaian aktivitas seperti perekrutan, pemberian kerja, pelatihan, kompensasi, penilaian dan pengembangan karyawan serta merencanakan strategi dalam mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi

Proses MSDM



Aktifitas MSDM

- Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
- Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
- Memilih calon karyawan
- Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
- Memberikan insentif dan keuntungan
- Menilai prestasi
- Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, memberikan disiplin)
- Melatih dan mengembangkan para manajer
- Membangun komitmen karyawan



Tujuan MSDM

untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui orang



Pekerjaan Manajer SDM



Perencanaan



Penyusunan
Staf



pengorganisasian



kepemimpinan



Pengendalian



Rekrutmen



Proses mencari dan melibatkan orang-orang yang dibutuhkan organisasi

Seleksi



Bagian dari proses rekrutmen yang berkaitan dengan menentukan calon atau pelamar mana yang harus diangkat untuk pekerjaan

Fakta Rekrutmen dan Seleksi

- Groysberg et al (2009) sepertiga dari yang di rekrut pergi dalam 3 tahun
- Survey CIPD tahun 2017 biaya rata rata mengisi posisi direktur) £ 6000



Tahapan Rekrutmen dan Seleksi

01

Mendefenisikan
Kebutuhan

02

Menarik Calon

03

Menyaring Aplikasi

04

Wawancara/pusat
penilaian

05

Pengujian

06

Menilai calon

07

Mendapatkan
Referensi

08

Memeriksa
Aplikasi

09

Menawarkan
Pekerjaan

10

Menindaklanjuti

Rekrutmen

Kegiatan **rekrutmen** meningkatkan jumlah kandidat yang dapat dipekerjakan



Perekrutan Internal

Peluang promosi bagi karyawan tapi menghasilkan jumlah pelamar yang terbatas



Perekrutan Exernal

Mendatangkan tenaga kerja baru dan menginspirasi inovasi

Sumber-sumber Perekrutan

Sumber	Keunggulan	Kelemahan
Internet	Menjangkau banyak kalangan; bisa mendapat umpan balik langsung	Menghasilkan banyak kandidat yang kurang berkualitas
Rujukan Karyawan	Mengetahui tentang seluk beluk organisasi dari karyawan yang merujuknya; bisa memberikan kandidat yang baik mencerminkan yang merekomendasikannya	Mungkin tidak akan menambah keragaman dan bauran karyawan
Web site perusahaan	Distribusinya luas; bisa ditargetkan kepada kelompok tertentu	Menghasilkan banyak kandidat yang kurang berkualitas
Perekrutan melalui kampus	Banyak kandidat yang terpusat di satu tempat	Terbatas hanya pada posisi karir awal
Organisasi perekrutan profesional (headhunter)	Mengetahui dengan baik tantangan dan kebutuhan industri	Sedikit berkomitmen pada organisasi yang spesifik

seleksi

Memutuskan siapa yang akan
dipekerjakan



- **Surat lamaran dan Riwayat hidup/resume**
- **Wawancara**
- **Reference Checks**
- **Pemeriksaan latar belakang**
- **Tes keperibadian**
- **Pengujian narkoba/drug testing**
- **Tes kinerja**
- **Tes integritas**
- **Reliability dan validity**

PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN



Proses Pelatihan

Pelatihan mengajari karyawan tingkat bawah bagaimana melakukan pekerjaan mereka saat ini



Training Need Analysis

Mengidentifikasi siapa yang butuh pelatihan dan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan.



Jenis Pelatihan

- Pelatihan orientasi
- Pelatihan tim
- Pelatihan keberagaman



Memilih Metode Pelatihan

E-learning, tradisional .

Fakta dan Angka Pelatihan

Berdasarkan survey oleh majalah pelatihan dan ATD (Association for Talent Development) tentang biaya, jenis pelatihan dan siapa yang dilatih.

Dari \$82,5 miliar : 65 % gaji pelatiah, 25 % layanan pemasok/konsultan, dan 10 % penggantian biaya kuliah.



Pada tahun 2020 total pengeluaran biaya pelatihan \$82,5 miliar



Pembelajaran berbasis teknologi meningkat dibandingkan 3 tahun sebelumnya dari 43% menjadi 56 % pada tahun 2020



Pembelajaran online adalah pembelajaran mandiri yang sering digunakan

PENILAIAN KINERJA



Defenisi

Manajemen Kinerja



Gary Dessler

Proses secara terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi



Armstong

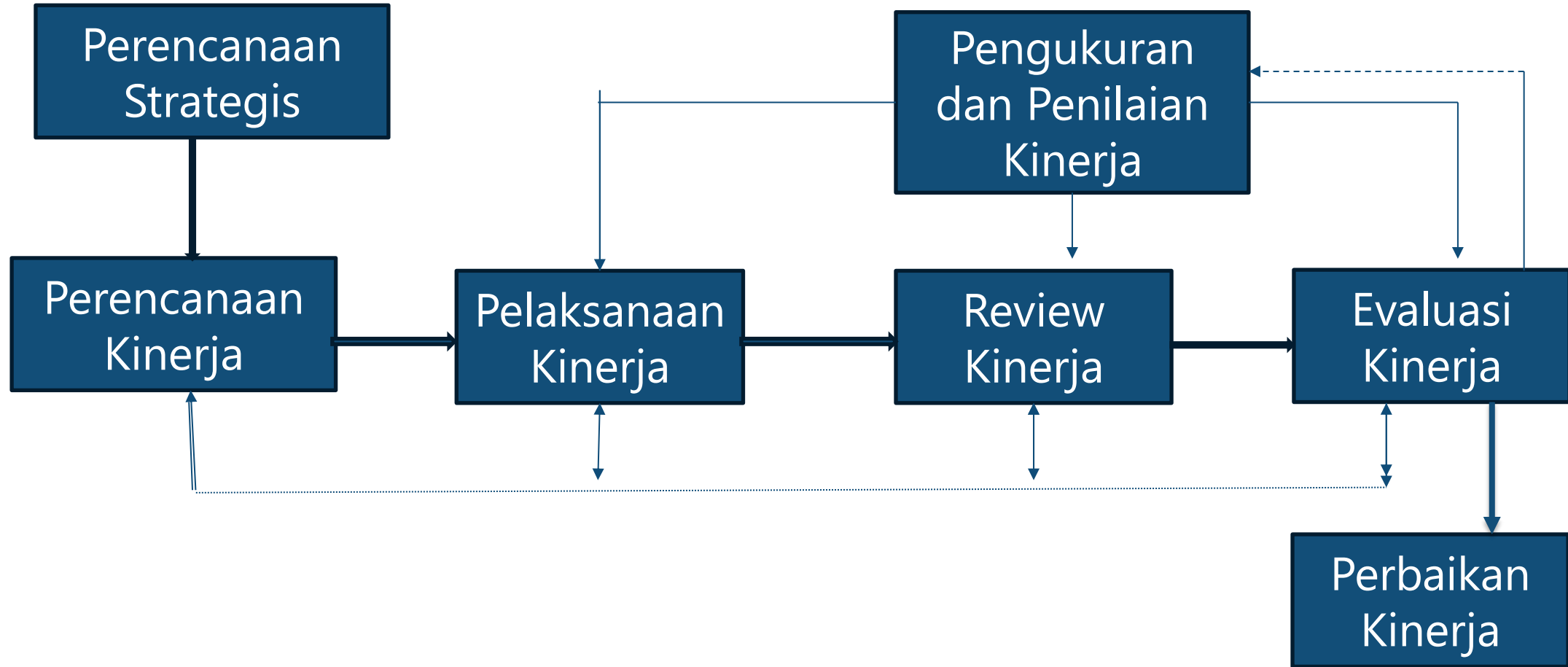
Suatu sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individual dalam rangka kerja yang disepakati dalam erencanaan tujuan, sasaran dan standar



Hendry, Bradley dan Perkins

Pendekatan sistematis untuk memperbaiki kinerjan individual dan tim dengan maksud mencapai tujuan organisasi







Pedoman dalam Memilih Metode Penilaian

- ➔ Analisis Pekerjaan menjadi dasar standar kinerja.
- ➔ Mengkomunikasikan standar kinerja kepada karyawan
- ➔ Mengevaluasi karyawan berdasarkan perilaku tertentu yang berhubungan dengan kinerja, bukan berdasarkan kepribadian
- ➔ Mendokumentasikan proses penilaian kinerja dengan teliti
- ➔ Jika memungkinkan, dapat menggunakan lebih dari satu penilaian
- ➔ Proses banding yang formal dan adil

Compentation & Reward



kompensasi

Kompensasi karyawan → semua bentuk upah yang diberikan kepada karyawan dan tim bul dari hubungan kerja (gary Dessler)

Komponen Utama Kompensasi ;

1. Pembayaran Finansial Langsung (upah, gaji, pay for performance/ insentif)
2. Pembayaran Finansial tidak langsung (tunjangan, jaminan keamanan, Kesehatan, asuransi, liburan)



Upah & Gaji

Insentif

Reward

Tunjangan

Tujuan Manajemen Kompensasi



Membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal



Keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi.



Keadilan external menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama dipasar tenaga kerja.

Tujuan Manajemen kompensasi



Memperoleh
personil
berkualitas



Mempertahank
an karyawan
yang ada



Memastika
n keadilan



Menghargai
perilaku yang
diinginkan



Mematuhi peraturan



Memfasilitasi
saling
pengertian

Kalsifikasi Kompensasi

- Upah/gaji
- Insentif
- Penghargaan/reward
- Tunjangan/benefit

Upah/gaji

insentif

Penghargaan
/reward

Tunjangan
/benefit





THANK YOU!

Get in touch



Garry Dessler



Bateman



Michael Armstrong



Stephen Robbins