

Manajemen Sumber Daya Manusia

- ❑ Penerapan fungsi manajemen ke dalam fungsi operatif dari pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja, dengan maksud untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat
- ❑ Pengembangan dan pengadministrasian program untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dari orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi

Peran MSDM bagi Perusahaan

- ◆ Semua manajer berurusan dengan SDM, kegiatan merekrut, melatih, dan mengembangkan para karyawan dan menetapkan program-program evaluasi, kompensasi, dan tunjangan sangat mempengaruhi operasional perusahaan.

Ruang lingkup utama :

- ◆ Pengadaan Tenaga Kerja
- ◆ Pengembangan tenaga kerja
- ◆ Pemeliharaan tenaga kerja

Pengadaan Tenaga Kerja

- ◆ Perencanaan tenaga Kerja
- ◆ Penarikan Tenaga Kerja
- ◆ Seleksi Tenaga Kerja
- ◆ Penempatan Tenaga Kerja

Perencanaan Tenaga Kerja

- ◆ Penentuan kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan dan cara memenuhinya
- ◆ Penentuan kuantitas :
 1. Time Motion Study
 2. Peramalan Tenaga Kerja
- ◆ Penentuan Kualitas dengan Job Analysis

Job Analylis

- ◆ Job Description
- ◆ Job Spesification / Job Requirement

Tujuan Job Analysis bagi perusahaan yang sudah lama berdiri :

- Reorganisasi
- Penggantian pegawai
- Penerimaan pegawai baru

Penarikan Tenaga Kerja

- | | |
|---|-------------------------|
| ◆ Sumber Internal | ◆ Sumber Eksternal |
| 1. Dari Karyawan Lama | 1. Lembaga tenaga kerja |
| 2. Nepotisme, berdasarkan sistem kekeluargaan | 2. Lembaga pendidikan |
| | 3. Advertising |

Sumber Internal

- ◆ **Kebaikan**
 1. Lowongan cepat terisi
 2. Tenaga Kerja cepat menyesuaikan diri
 3. Semangat kerja meningkat
- ◆ **Kelemahan**
 1. Menghambat masuknya gagasan baru
 2. Jika salah penempatan, ad konflik
 3. Karakter terbawa terus
 4. Promosi yang salah mempengaruhi efisiensi dan efektifitas

Tujuan menarik dari intern

- ◆ Meningkatkan semangat
- ◆ Menjaga kesetiaan
- ◆ Memberi motivasi
- ◆ Memberi penghargaan atas prestasi

Sumber Eksternal

- ◆ Kebaikan
 - ◆ Kelemahan
1. Kesalahan pengisian jabatan dimimalisasi
 1. Proses lama
 2. Kualitas
 2. Biaya tinggi
 3. Ide baru
 3. Rasa tidak senang dari pegawai lama

Tujuan Menarik SDM Eksternal

- ◆ Untuk memperoleh gagasan / ide baru
- ◆ Mencegah persaingan yang negatif

Seleksi Tenaga Kerja :

1. Seleksi Administrasi
2. Tes Kemampuan dan Tes Psikologi
3. Wawancara
4. Tes Kesehatan
5. Referensi (pengecekan)

Pendekatan Seleksi

- ◆ Successive Selection process :
Seleksi yang dilaksanakan secara bertahap, atau sistem gugur
- ◆ Compensatory Selection process :
Semua calon diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti seluruh tahapan seleksi yang telah ditentukan

Penempatan Tenaga Kerja

- ◆ Proses menentukan pada jabatan mana seseorang akan ditempatkan.
 - ◆ Disesuaikan antara kualifikasi yang bersangkutan dengan job specification
- Indikator Kesalahan Penempatan Tenaga Kerja :
- ◆ Tenaga kerja tidak produktif
 - ◆ Timbul Konflik
 - ◆ Biaya tinggi
 - ◆ Tingkat kecelakaan tinggi

Mutasi

- ◆ Vertikal
 1. Promosi
Temporary, Permanent,
Small scale, Dry
promotion
 2. Demosi
penagguhan kenaikan
pangkat, Skorsing. phk
- ◆ Horizontal
Perubahan posisi pada
level yang sama dimana
status, wewenang dan
tanggung jawab tidak
berubah.

Pemeliharaan SDM

- ◆ Gaji dan Upah
- ◆ Program-program insentif
 - insentif-inesentif individual :
 - sistem penggajian berdasar prestasi
 - pembayaran atas kerja
 - pembayaran variabel
 - insentif- insentif keseluruhan perusahaan :
 - rencana upah bagi laba, bonus dan upah atas pengetahuan

Pemeliharaan SDM

- ◆ Program-program tunjangan
 - Asuransi kompensasi pekerja
 - Rencana pensiun
 - Cafeteria benefit plan (pilihan alternatif)

Pemeliharaan Tenaga Kerja :

- ◆ Integrasi
 - Motivasi
 - Leadership
 - Hubungan Perburuhan

Struktur Organisasi

- ◆ Fungsional
 - Kewenangan ditentukan oleh pola hub. Antar berbagai fungsi manajemen
 - Banyak dijumpai di perusahaan usaha kecil dan menengah
 - Dibuat dengan membentuk bagian pemasaran, operasional, produksi, keuangan, SDM, dsb.

Struktur Organisasi

- ◆ Divisional / Departemenisasi
 - Dibentuk dalam organisasi yang lingkup kegiatan manajerial sangat kompleks & besar
 - Diperlukan untuk menangani permasalahan yg tdk bisa ditangani jika struktur organisasi fungsional
 - Dibentuk berdasarkan divisi yang terkait erat dengan produk-produk perusahaan

Struktur Organisasi

- ◆ Matriks
 - Dibentuk sedemikian rupa dimana kelompok tim kerja melakukan tugas secara khusus & mereka dapat melakukan pelaporan kepada lebih dari satu unit organisasi di atasnya