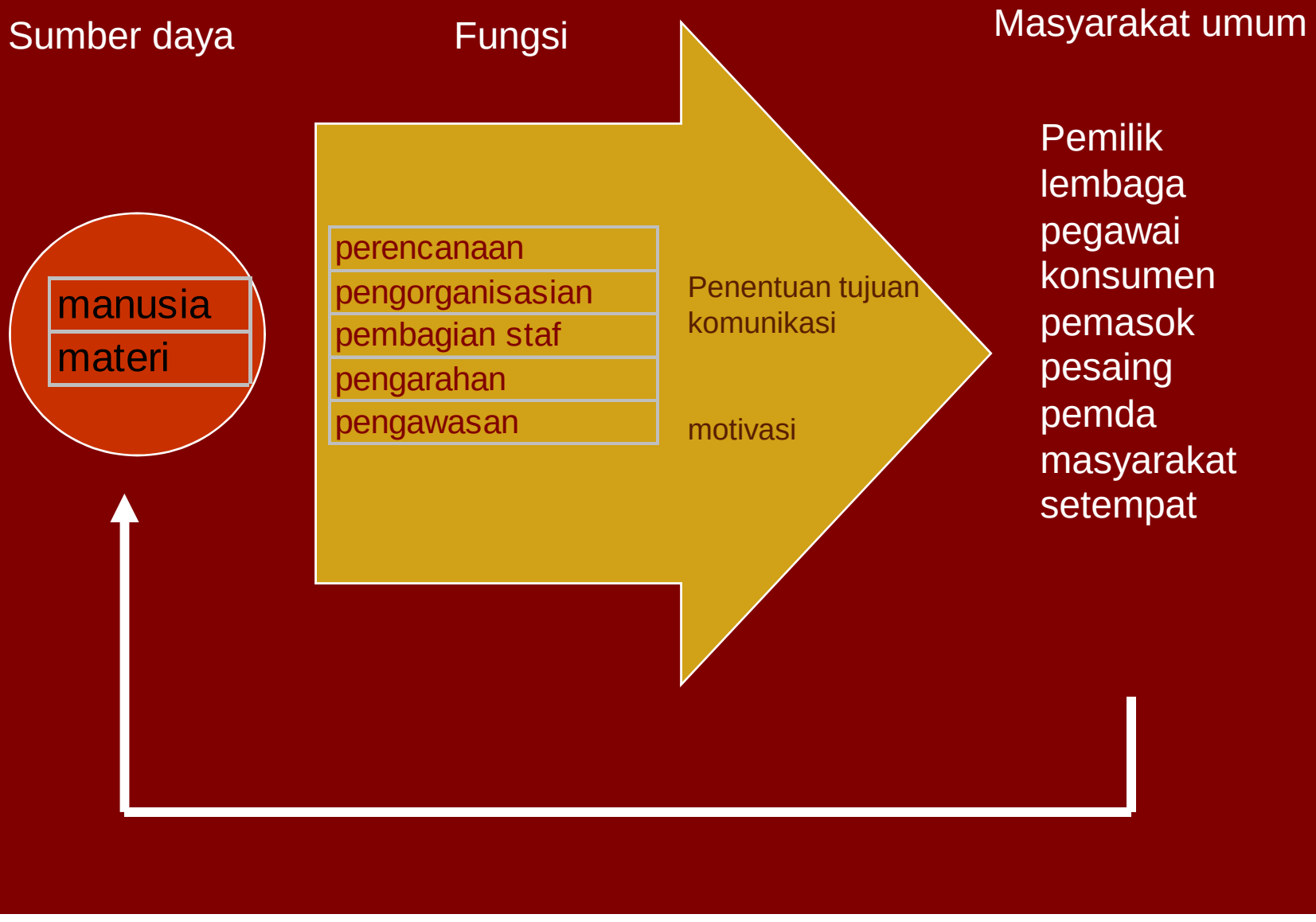


PENDAHULUAN

Proses Manajemen Perusahaan



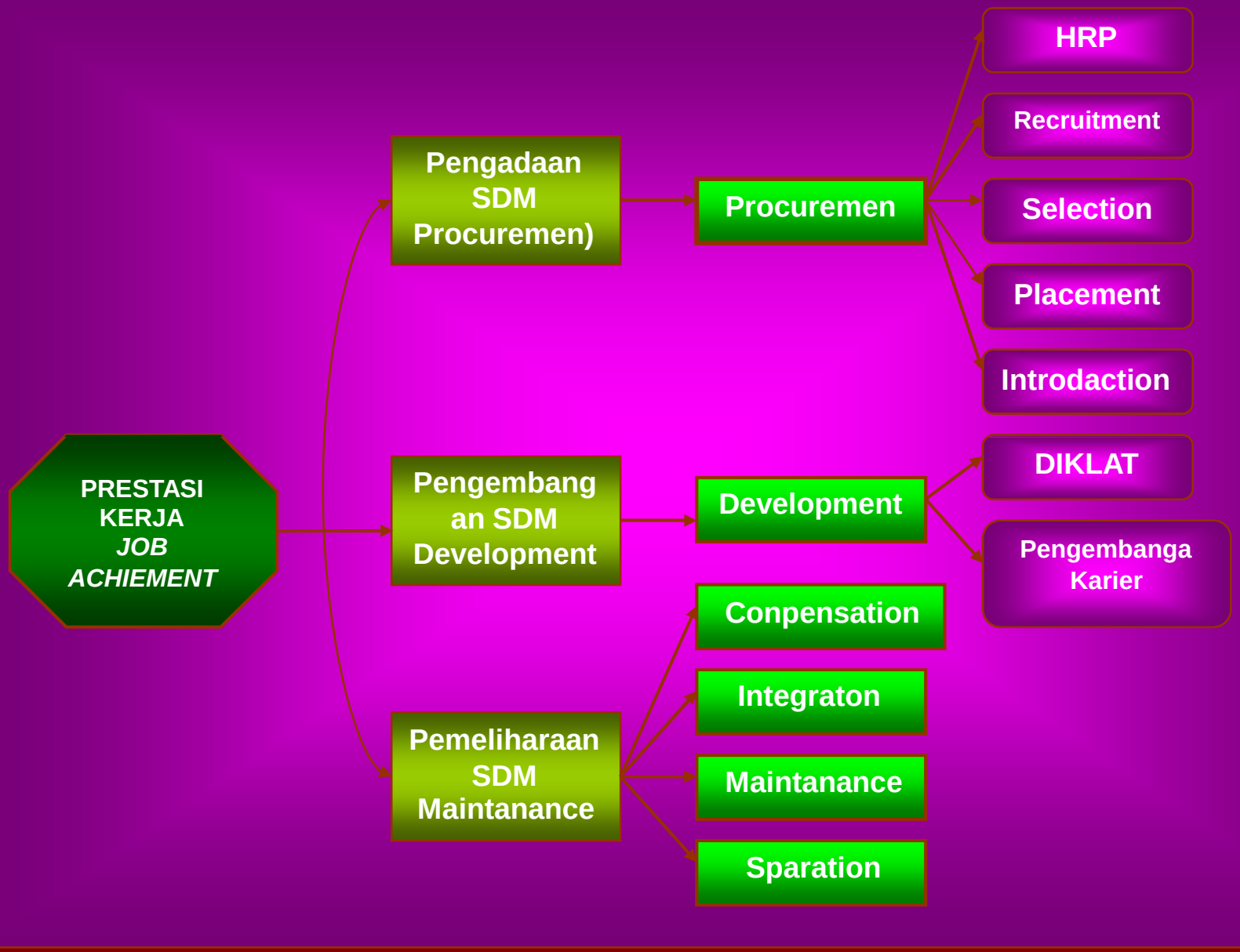
Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek". **(Dr. H.Achmad S. Ruky)**

Tujuan yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia

- Peningkatan efisiensi
- Peningkatan efektifitas
- Peningkatan produktifitas
- Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- Rendahnya tingkat absensi
- Tingginya kepuasan kerja karyawan
- Tingginya kualitas pelayanan
- Rendahnya komplain dari pelanggan
- Meningkatnya bisnis perusahaan
- **(Prof. Dr.Veithzal Rivai, M.B.A)**

RUANG LINGKUP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

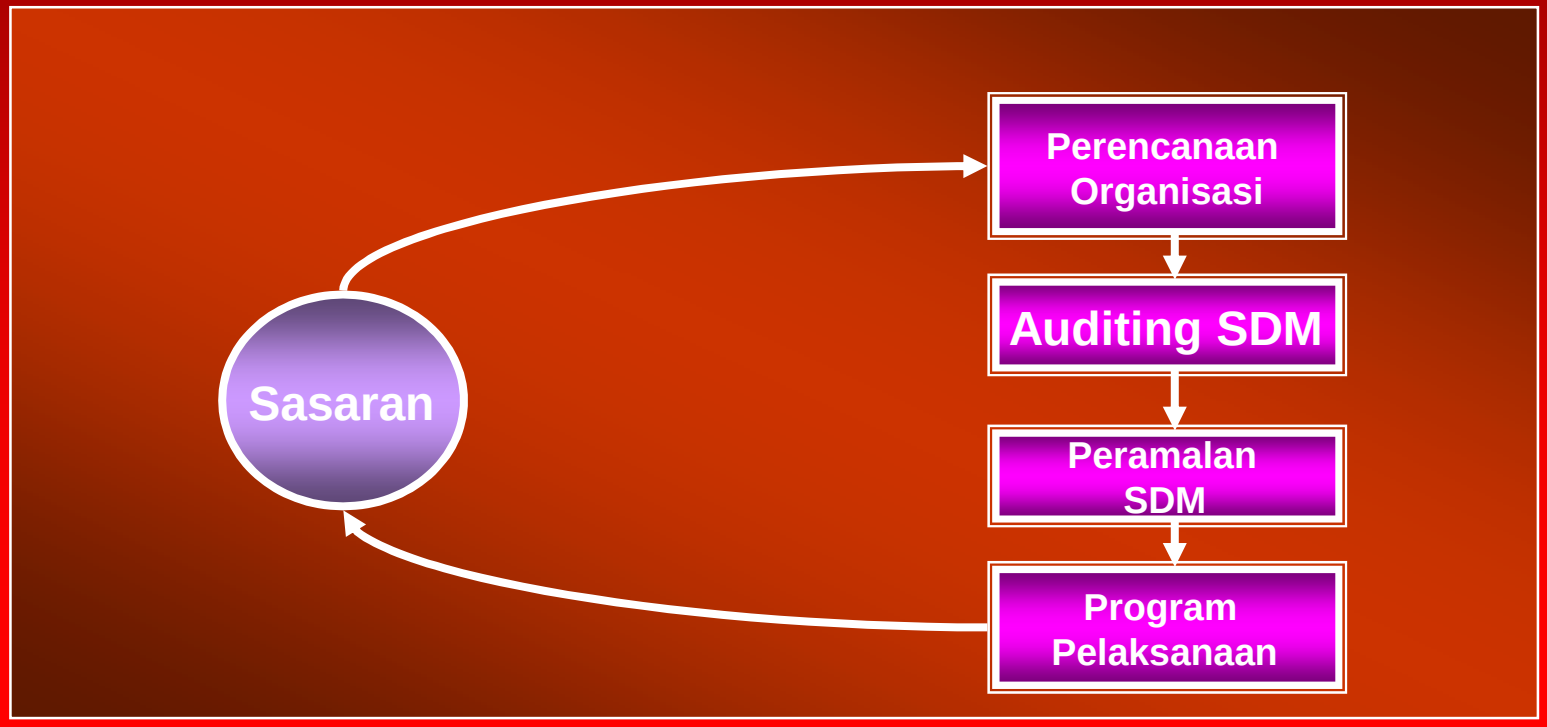


HUMAN RESOURCES PLANING (HRP)
PERENCANAAN SUMBER DAYA MENUSIA

- *Batasan :*

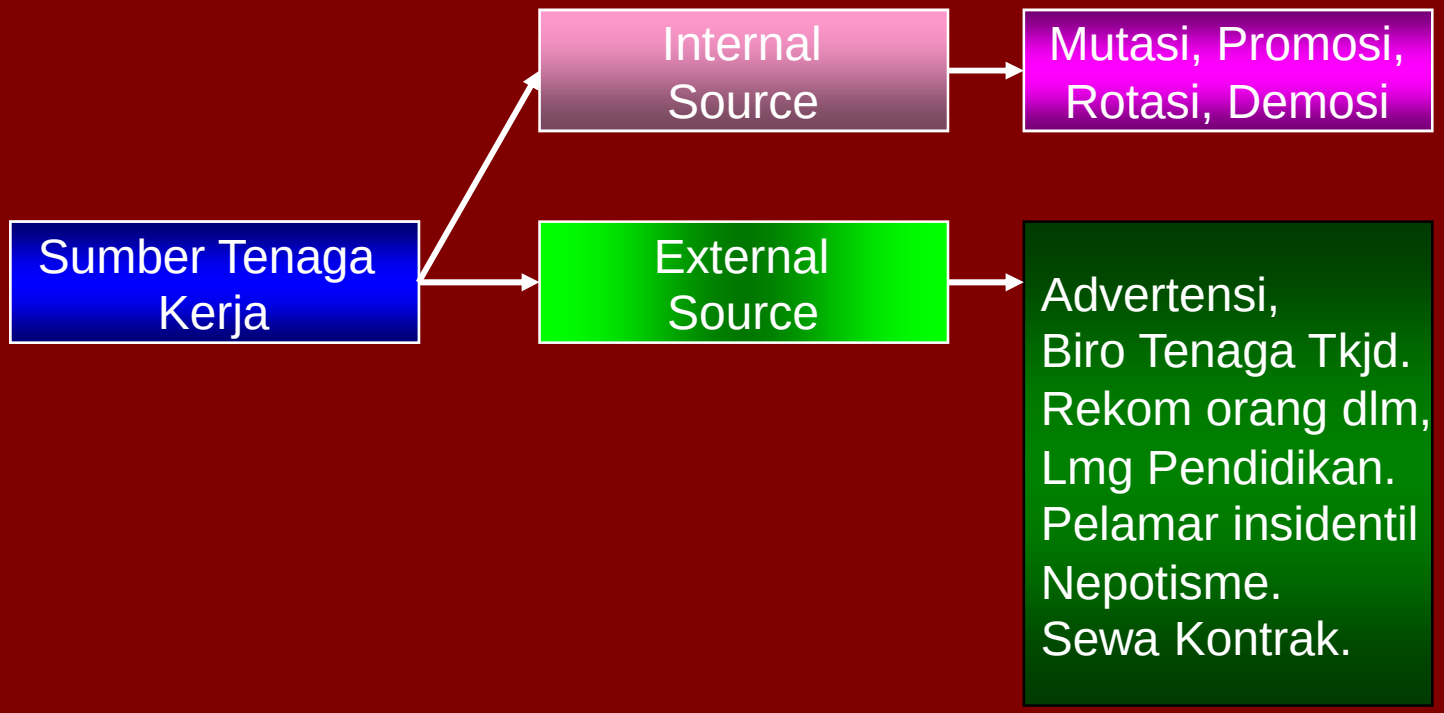
Suatu proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhinya baik secara kualitatif maupun kuantitatif sekaligus penempatannya sehingga memungkinkan tercapainya rencana yang terintegrasi dalam organisasi yang bersangkutan.

Komponen perencanaan SDM



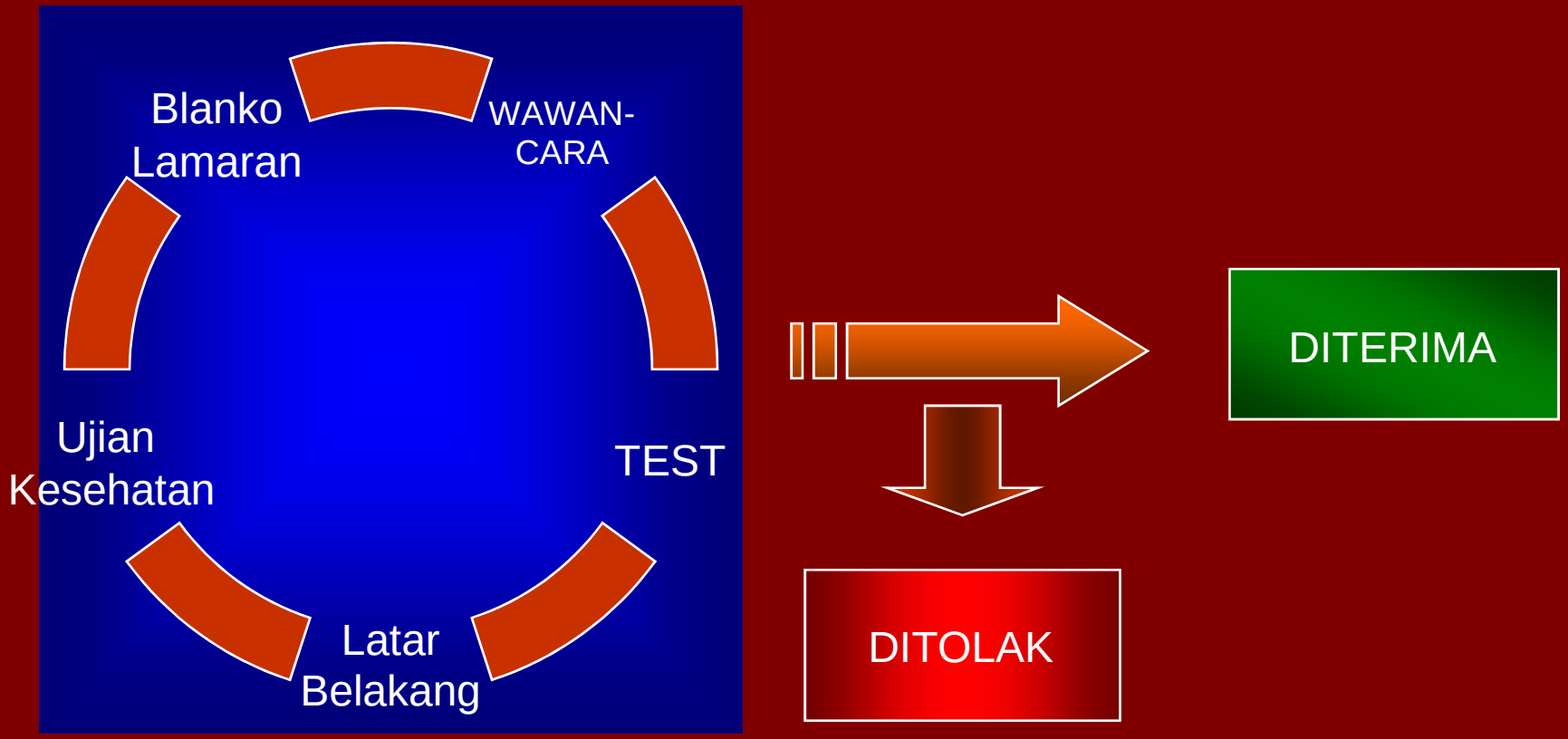
(RECRUITMENT)
PENARIKAN TENAGA KERJA

- Suatu usaha untuk mencari tenaga kerja dari sumber yang ada sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan



SELECTION
SELEKSI TENAGA KERJA

- ***Batasan : Suatu Proses pemilihan beberapa orang dari sekumpulan orang-orang dengan preferensi tertentu***



PENEMPATAN DAN PEMBEKALAN
(**Placement and Introduction)**

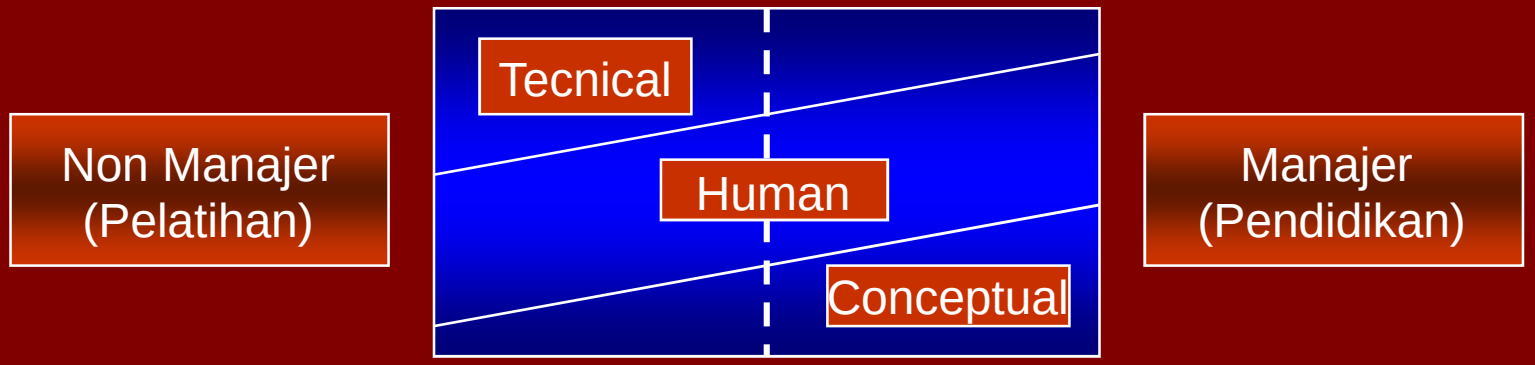
- Suatu proses untuk menempatkan seseorang pada jabatan atau unit kerja sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya.
- Introduction/ orientation adalah suatu proses pemberian informasi yang dibutuhkan kepada kariawan baru menyangkut 3 hal : (1)Informasi umum tentang pekerjaan sehari-hari (2) Sejarah dan tujuan organisasi serta kontribusi yang diharapakan dari karyawan thd organisasi

  (3) sosialisasi tentang aturan kerja mengenai berbagai prosedur dan kebijakan organisasi

PENGEMBANGAN (DEPELOVMENT)

- **Upaya yang dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan**

Bobot Materi Didasarkan Pada Ketermampilan Relatif



Pengembangan Karier

- Karier: sebagai rangkaian promosi jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seseorang tenaga kerja selama masa dinasnya.
- Pengembangan Karier: Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier



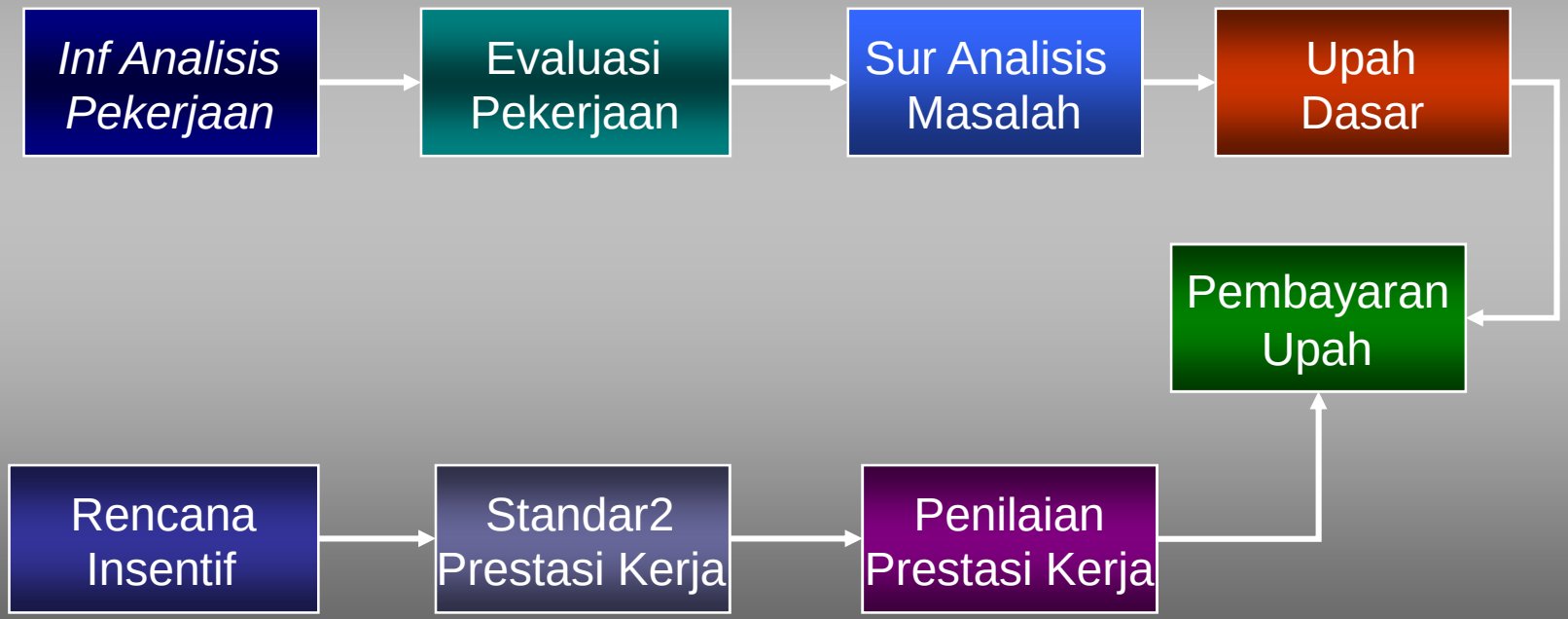
PENILAIAN PRESTASI KERJA

- Suatu proses melaluimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan



(Conpensation)
Pemberian Konpensasi

- Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasi yang telah diberikan pada organisasi



Integraton

- Proses penyatuan dua kepentingan yang kontradiksi antara pihak manajemen dengan para pekerja agar tercapai hubungan yang serasi dan harmonis
- Serikat Karyawan; organisasi para pekerja untuk menyatakan pendapat, untuk melindungi dan memperbaiki kondisi dan kesejahteraan kerja



MAINTANANCE

- Upaya organisasi untuk memelihara kondisi fisik dan mental pegawai dalam bentuk benefit dan service agar mereka betah dan nyaman bekerja pada perusahaan
- Konpensasi yang bersifat tidak langsung dan tidak ada kaitannya dengan prestasi kerja

Bentuk-bentuknya

- Servis yang bersifat Ekonomis: Tunjangan pensiun, asuransi jiwa, asuransi kecelakaan.
- Servis yang bersifat menyenangkan: Pasilitas olah raga, Rekreasi
- Servis yang bersifat memudahkan: Kantin, koperasi, Konseling,

Sparation / PHK

- Kegiatan yang dilakukan untuk memberhentikan tenaga kerja baik untuk sementara maupun selamanya dengan berbagai alasan,diantaranya:Sudah lanjut usia , Kondisi keuangan sudah tidak memungkinkan, karena kondisi kesehatan pegawai, melakukan indisipliner, melakukan kecurangan yang mengakibatkan merugikan harta perusahaan

TERIMAKASIH