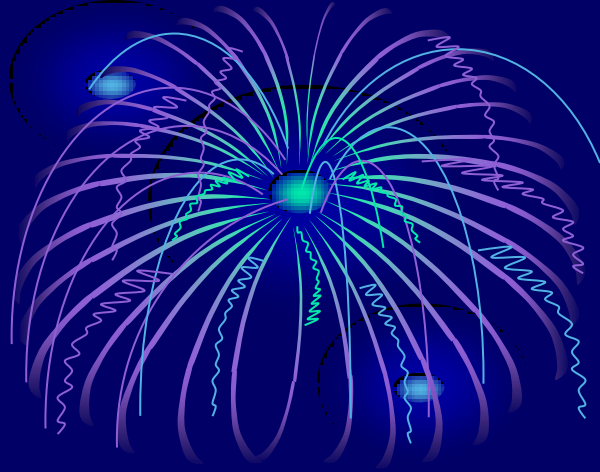
HUMAN RESOURCES





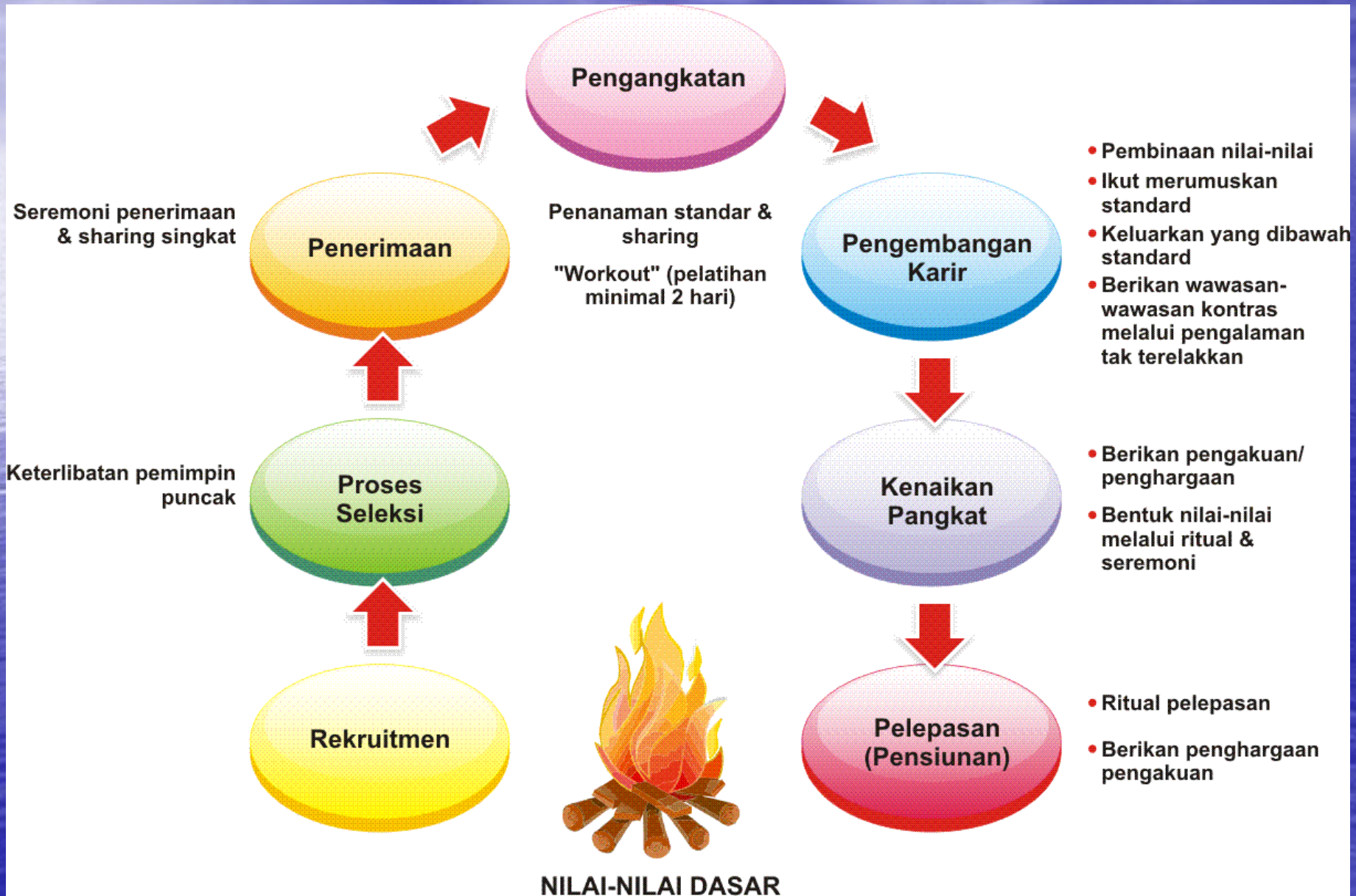
JOB ANALYSIS

Job Description → Evaluasi thd tugas, lingkungan kerja, alat, bahan, dan perlengkapan

Job Specification → Merinci keterampilan, kemampuan, dan pengalaman

PREDIKSI SDM

PROSES PERENCANAAN SDM



REKRUTMEN PEGAWAI

Yang Dipertimbangkan :

- *Capability* daya nalar, berpikir sistematis dan kecerdasan
- Capacity kemampuan atasi masalah, beban kerja, konflik
- *Character* watak, sikap, sopan santun, pengendalian emosi
- *Credibility* dapat dipercaya, menjaga rahasia bisnis
- *Creativity* kreatif, memiliki inisiatif
- *Compatibility* kemampuan bekerjasama
- *Commitment* kesungguhan & keinginan memajukan perush.

PROSES REKRUTMEN

- REKRUTMEN INTERNAL
- REKRUTMEN EKSTERNAL

REKRUTMEN INTERNAL

Kelebihannya :

- Merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan lama
- Dapat memperbaiki kondisi moral
- Ongkosnya lebih murah
- Dapat melihat kandidat dari performa terakhir
- Merupakan bentuk promosi dari suksesi

Kekurangannya :

- Jumlah kandidat yang diperlukan terbatas
- Perlu biaya tambahan untuk pelatihan dan pengembangan
- Bisa menyebabkan *political infighting* untuk promosi

REKRUTMEN EKSTERNAL

Kelebihannya :

- Dapat membawa ide atau bakat baru kedalam perusahaan
- Dimungkinkan memperoleh kandidat sesuai kompetensi yang diharapkan
- Biaya pelatihan rendah, karena dapat diperoleh kandidat yang telah berpengalaman

Kekurangannya :

- Hasil bisa tidak sesuai dengan harapan
- Biayanya lebih besar dibandingkan dengan rekrutmen secara internal
- Tabiat jelek dari luar perusahaan dapat terbawa kedalam perusahaan
- Waktu orientasinya agak panjang

PROSES SELEKSI

a. Testing

1. Test bakat (*aptitude test*)
Mengukur potensi individu.

2. Test pencapaian (*achievement test*)
Mengukur tingkat keterampilan atau pengetahuan

3. Test Minat Vokasional (*vocational interest test*)
Mengukur minat individu

4. Test Kepribadian (*personality test*).
Mengetahui dimensi kepribadian individu (kematangan emosional, subyektivitas, atau obyektivitas)

b. Wawancara

Hindari potensi bias dalam penilaian , Wawancara harus terstruktur

c. Pusat-pusat Penilaian *(Assessment Centre).*

Alat bantu pelatihan SDM & pengembangan organisasi.

TRAINING

- **Pola :**
  - **On-the-job training**
  - **Off-the-job training**
  - **Pengembangan Manajemen**

- **Tahapan :**
  a. ***Penentuan Kebutuhan Pelatihan***
  b. ***Perancangan Program Pelatihan.***
  c. ***Penanganan Program Pelatihan.***
     Dilakukan dengan metoda :
     - Ceramah *(lectures)*
     - Belajar terprogram *(programmed learning)*
  d. ***Evaluasi Program Pelatihan***
     Harus memberikan feedback yang layak.

QUIZ !!!

- UNTUK KULIAH MINGGU DEPAN
- SEBELUM KULIAH ADA QUIZ
- BACA HALAMAN 143 – 170

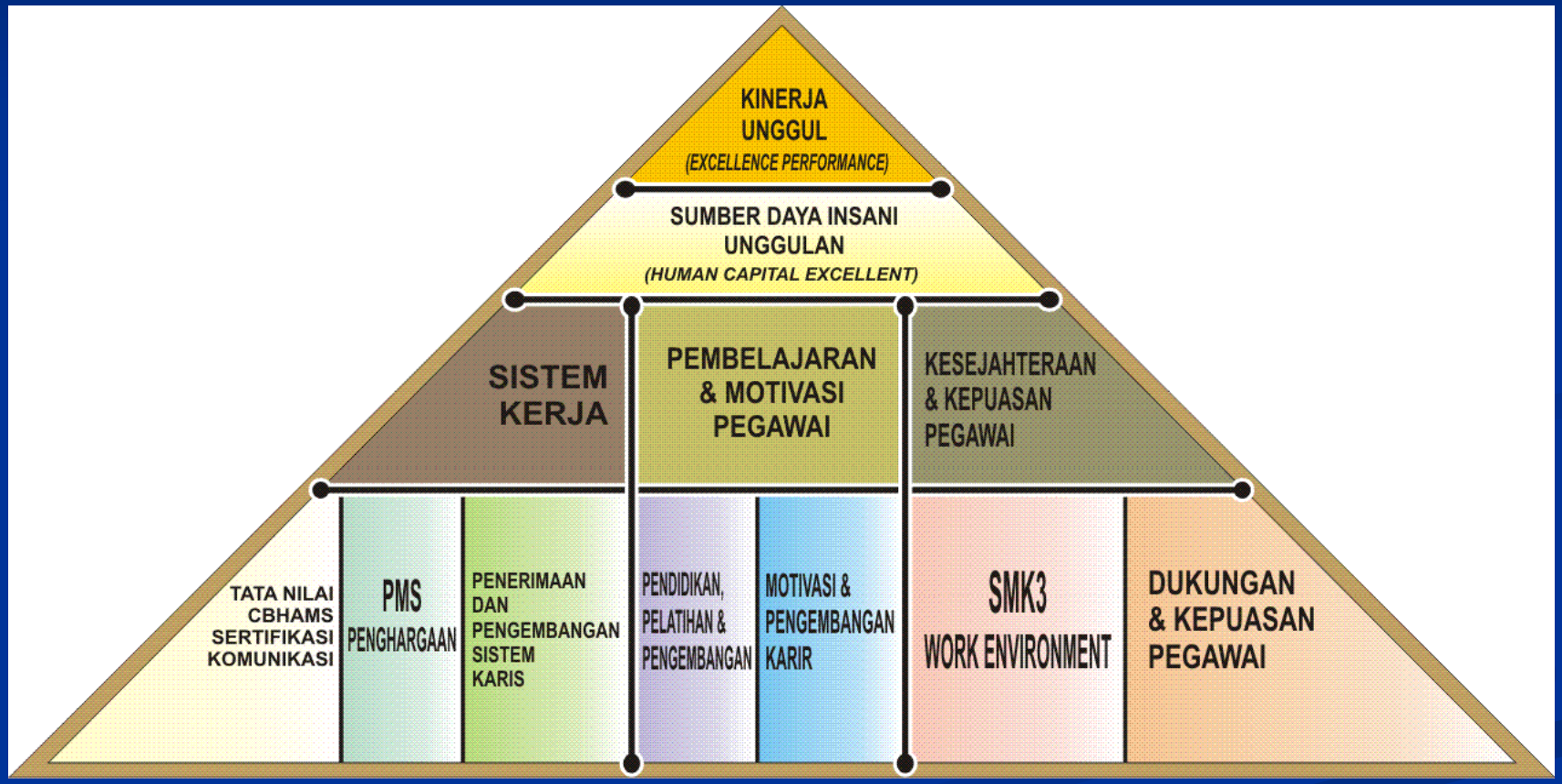
  BUKU WAJIB : " *ENTREPRENEURSHIP – MENJADI PEBISNIS ULUNG"*

PERFORMANCE APPRAISAL

Manfaat Evaluasi Kinerja :

- Perbaikan kinerja.
- Penyesuaian kompensasi.
- Keputusan penempatan.
- Pelatihan dan pengembangan.
- Perencanaan dan pengembangan karier.
- Evaluasi proses staffing.
- Posisi tawar.
- Defisiensi proses penempatan karyawan.
- Ketidak akuratan informasi.
- Kesalahan dalam merancang pekerjaan.
- Kesempatan kerja yang adil.
- Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.
- Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja.
- Umpan balik ke SDM.

Excellent Performance



High Performed Work

- Fleksibilitas
- Inovasi
- *Knowledge* dan *shell sharing*
- Terpadu dengan sasaran perusahaan
- Fokus pada pelanggan
- Responsif terhadap perubahan
- Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang berkelanjutan
- Sistem invormasi yang efektif dan efisien

Manajemen Kinerja Unggul

1. Kepemimpinan yang memiliki visi ***(visionary leadership)***
2. Keunggulan yang digerakkan oleh pelanggan ***(customer-driven excellence)***
3. Pembelajaran perusahaan dan personal ***(organizational and personal learning)***
4. Penghargaan pada karyawan dan mitra ***(valuing employees and partners)***
5. Kegesitan ***(agility)***
6. Fokus pada masa depan ***(focus on the future)***
7. Pengelolaan inovasi ***(managing for innovation)***
8. Manajemen berdasarkan fakta ***(management by fact)***
9. Tanggung jawab pada masyarakat ***(social responsibility)***
10. Fokus pada hasil dan nilai ***(focus on results and creating value)***
11. Perspektif kesisteman ***(system perspective)***

COMPENSATION

Upah *(Wage)*

- Dibayarkan per jam atau sejumlah output yang dihasilkan.
- Untuk Buruh pabrik tekstil, pabrik sepatu, atau pekerja lepas

Gaji *(Salary)*

- Dibayarkan secara periodik, seperti perbulan atau pertahun
- Untuk Staf kantor, eksekutif dan karyawan profesional

Kebijakan upah / gaji :

1. Kemampuan keuangan perusahaan
2. Produktivitas karyawan
3. Biaya hidup
4. Peraturan pemerintah (upah minimum)
5. Gaji/upah di perusahaan lain, untuk pekerjaan yang sama.

Insentif

➔ Kompensasi untuk *Superior Performance*.

- *Bonus Utuh (lump-sump),*
- *Pembagian Keuntungan (profit sharing),*
- *Pembagian Pendapatan (gain sharing),*
- *Pembayaran atas Pengetahuan Yang Dimiliki (pay for knowledge),*

Career Development

Career Management

- Mengidentifikasi kebutuhan penempatan karyawan
- Menyusun *career strategies* dan program pelatihan.
- Mengembangkan *career development* program (berupa jalur karir dan jenjang karir).
- Menggabungkan kebutuhan organisasi dengan kemampuan individu.
- Menyiapkan perencanaan karir, *job development*, dan *counseling.*

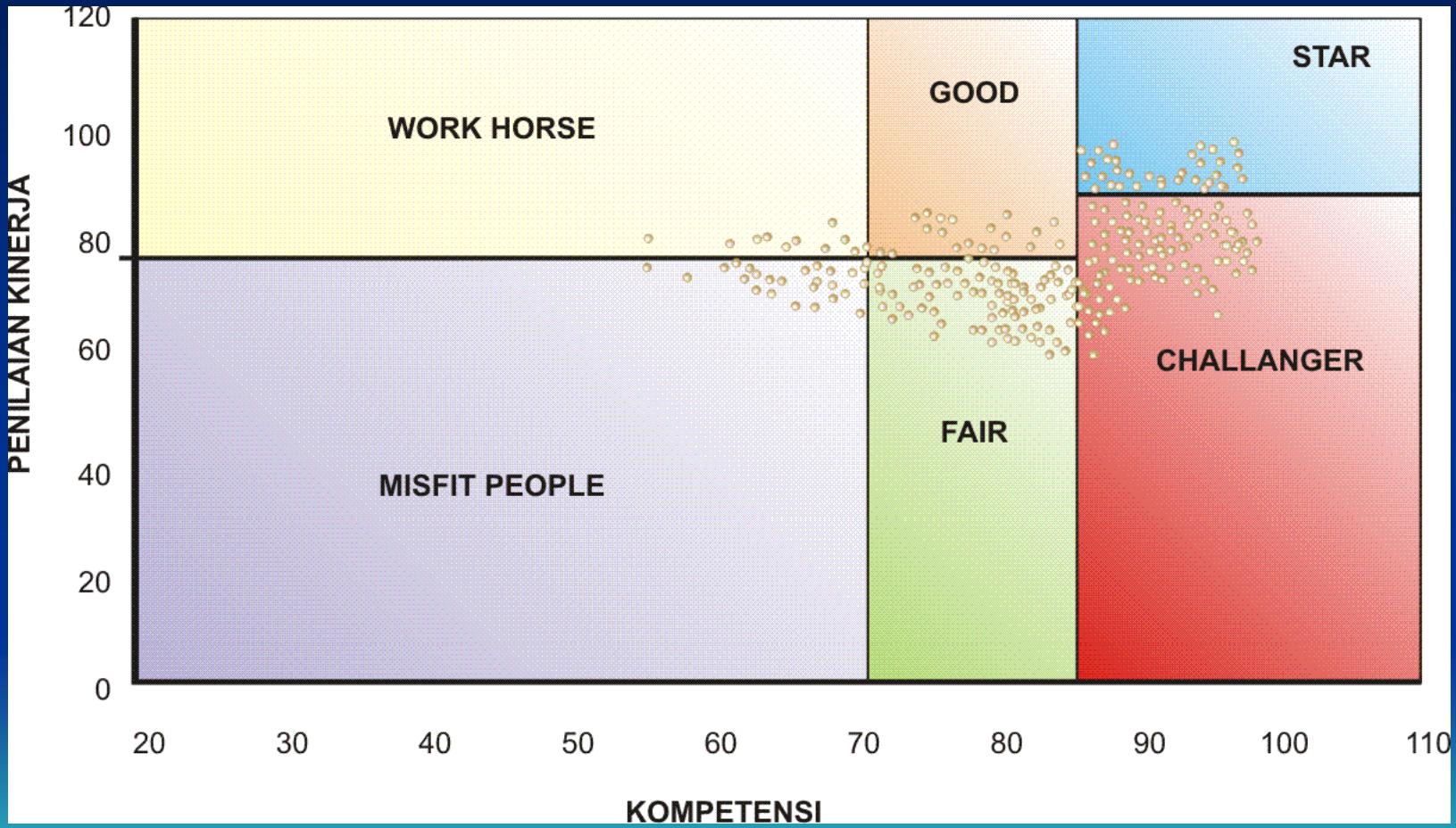
Career Planning

- Mengidentifikasi minat dan kemampuan diri.
- Rencana dan tujuan karir individu.
- Menyampaikan pilihan pengembangan kepada para atasan
- Menguji berbagai pilihan jalur karir di dalam organisasi atau diluar organisasi.
- Membuat perencanaan karir yang dapat mengakomodasi kebutuhan organisasi.
- Berpartisipasi dalam pelatihan dan keempatan pengembangan.

Talent Management

- Identifikasi kecenderungan (preferensi), bakat, dan minat
- Beri *job assignment* sesuai minat dan bakatnya
- Petakan Performa bakat seseorang dalam *octagonal,* sumbu X = *talent fit* dan sumbu Y = *performance.* Selanjutnya, *octagonal* tersebut dikelompokkan dalam empat kuadran, yaitu : *Star, Good Performer, Problem Employee,* dan *Difficult People.*
- Kelola human capital sesuai bakat masing-masing individu.

Talent Pool

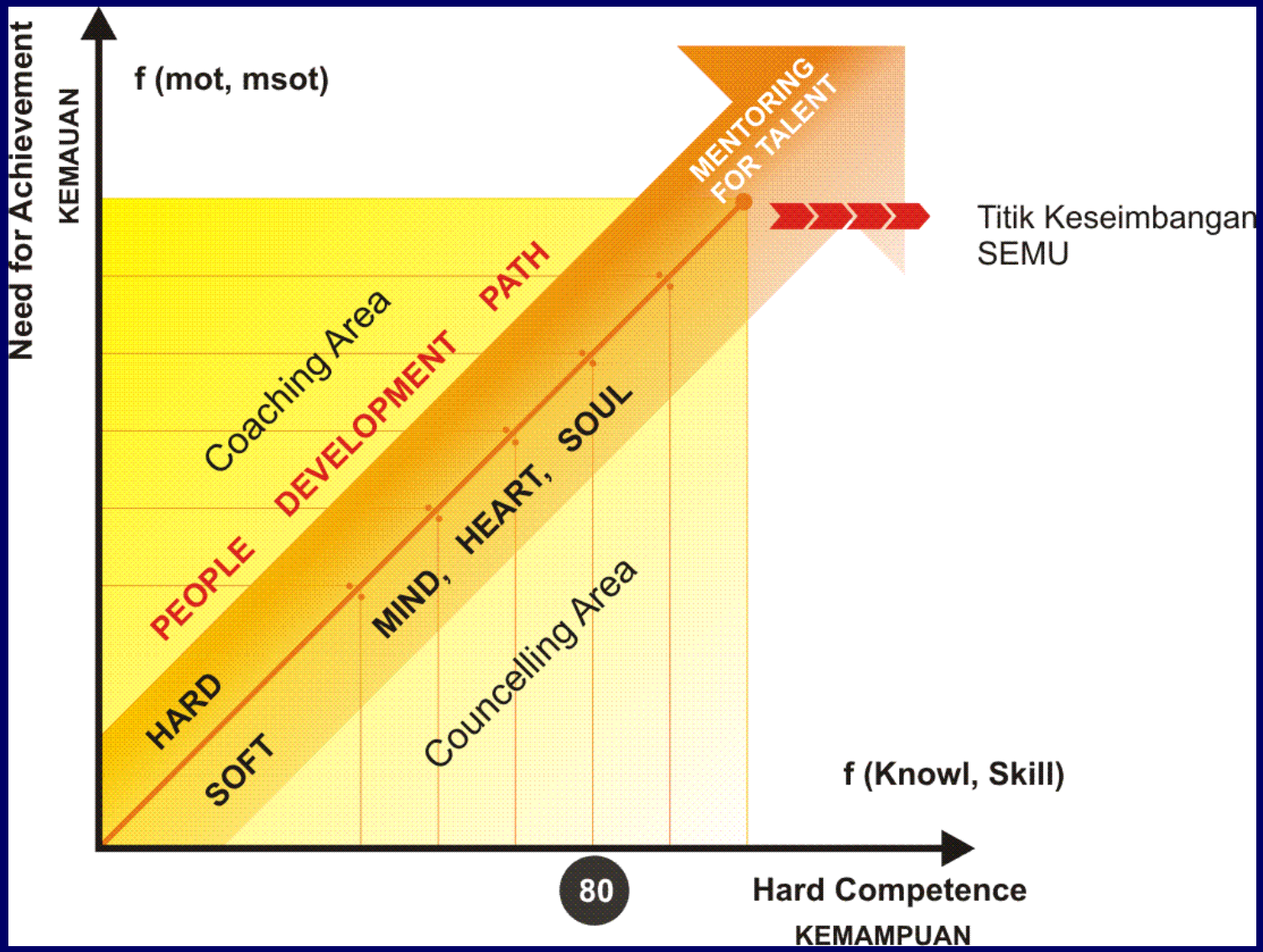

PENILAIAN KINERJA
120
100
80
60
40
20
0
WORK HORSE
GOOD
STAR
MISFIT PEOPLE
FAIR
CHALLANGER
20
30
40
50
60
70
80
90
100
110
KOMPETENSI

Dinamika Pengembangan SDM



Coaching, Mentoring, dan Counseling

- ***Coaching*** → yang performa kurang dalam keterampilan dan pengetahuan
- ***Mentoring*** → untuk karyawan “bintang”, performa baik. Dimonitor dan diarahkan .
- ***Counseling*** → punya masalah pribadi dan berpengaruh terhadap kinerjanya.


Need for Achievement
KEMAUAN
f (mot, msot)
MENTORING FOR TALENT
Titik Keseimbangan SEMU
Coaching Area
DEVELOPMENT PATH
PEOPLE
HARD
SOFT
MIND, HEART, SOUL
Councelling Area
f (Knowl, Skill)
80
Hard Competence
KEMAMPUAN

TOTAL QUALITY MANAGEMENT

MENEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA		
KARAKTERISTIK	**MODEL TRADISIONAL**	**MODEL KUALITAS TOTAL**
Komunikasi	Ke atas-ke bawah	Ke atas-ke bawah Horisontal, Lateral Multidireksi
Suara dan keterlibatan	Pekerjaan berdasarkan kehendak Sistem saran	Proses yang baik Lingkaran kualitas Survey sikap
Disain pekerjaan	Efisiensi Produktivitas Prosedur-prosedur standar Kontrol masa terbatas Gambaran pekerjaaan secara spesifik	Kulitas Perubahan Inovasi Waktu panjang kontrol Tim-tim kerja swatantra Pemberdayaan
Pelatihan	Keahlian kerja terkait Fungsional, teknikal	Range luas keahlian Silang fungsional Dengan diagnose, pemecahan masalah
Ukuran hasil dan evaluasi	Produktivitas, Tujuan-tujuan individual Tinjauan pengawasaan Menekankan hasil keuangan	Produktivitas dan kualitas Tujuan-tujuan tim Pelanggan, rekan, tinjauan pengawas Menekanakan pada kualitas dan jasa
Upah	Kompetisi untuk peningkatan dan keuntungan jasa individual	Upah berdasar kelompok atau tim Upah finansial, keuangan dan penghagaan non financial.
Kesehatan dan keselamatan	Masalah-masalah perlakuan	Masalah pencegahan Program keselamatan Program kesejahteraan Progam-program asistensi pegawai
Seleksi dan Promosi	Seleksi oleh manager	Seleksi oleh penyeleksi
Perkembangan karir	Keahlian pekerjaaan yang terbatas Promosi berdasarkan prestasi individual Langkah karir linear	Keahlian meemcahkan masalah Promosi berdasarkan fasilitasi kelompok Langkah karir horisontal



Sekian & terima kasih

