

MENGELOLA KARYAWAN (MANAGING EMPLOYEES)

MENGELOLA KARYAWAN

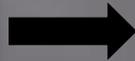
(MANAGING EMPLOYEES)

Motivasi
Karyawan
(Bab 10)



Meningkatkan
kepuasan Kerja
Karyawan

Merekrut,
Melatih dan
Mengevaluasi
Karyawan
(Bab 11)



- Perekrutan
Karyawan yang
sesuai
- Pelatihan
Karyawan yangh
Sesuai
- Evaluasi
Karyawan yang
Sesuai



Meningkatkan
Kinerja
Karyawan



Meningkatka
n Kinerja
Perusahaan

Apa perbedaan MSDM dengan Manajemen Personalia? (Saydam 1996)

Dalam istilah “manajemen personalia” terkandung pengertian bahwa karyawan (personalia) hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan.



Sedangkan dalam istilah **MSDM** terkandung pengertian bahwa karyawan (**SDM**) yang ada dalam perusahaan merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik.

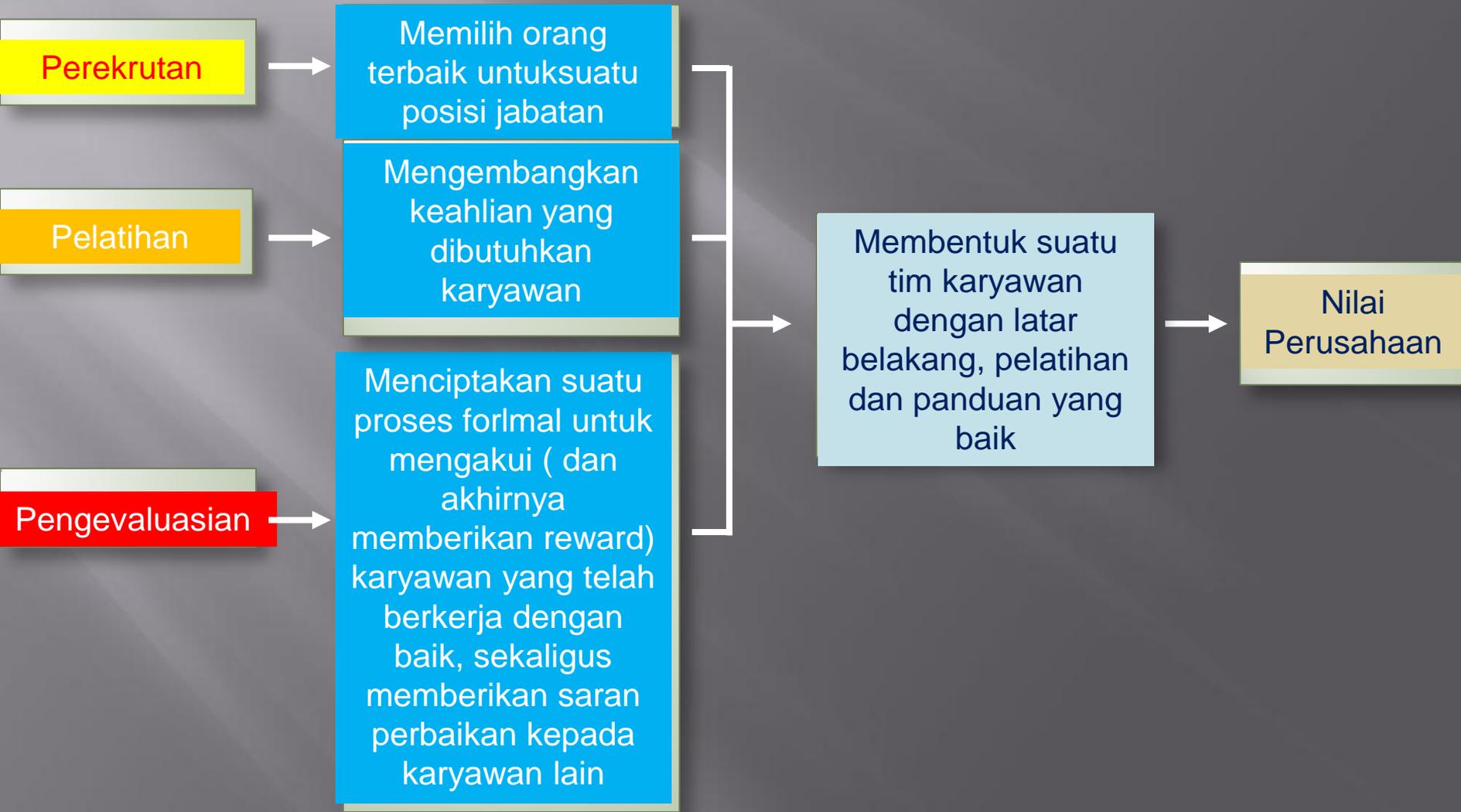
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



- ▣ Sebagai suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan semua pekerjaan yg menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih atau untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya, minatnya dan kesempatan untuk bekerja sebaik mungkin

Merekrut, Melatih dan Mengevaluasi Karyawan

Merekrut, Melatih dan Mengevaluasi Karyawan





Perencanaan Sumber Daya Manusia



Aktivitas perencanaan untuk memuaskan kebutuhan perusahaan atas pekerja.

Ada 3 Tugas:

- ① Meramalkan Kebutuhan Tenaga Kerja.
- ② Analisis Kerja.
- ③ Perekrutan.

Meramalkan Kebutuhan Tenaga Kerja

- ↳ Menentukan jumlah yang tepat atas kualifikasi orang-orang dan dimana mereka dibutuhkan.

Ada tiga peristiwa yang disyaratkan atas perkiraan tersebut:

- ⊗ Firm expansion.
- ⊗ Pengunduran diri/Retirement.
- ⊗ Temporary increase in production.

Analisis Kerja

↳ Analisis yang digunakan untuk menentukan tugas dan surat kepercayaan yang diperlukan untuk posisi tertentu.

Hasil Job Analysis adalah:

- Job specification

Identifikasi berbagai ketrampilan yang diperlukan, ciri atau atribut untuk kesuksesan performance sebuah pekerjaan tertentu

- Job description

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab posisi pekerjaan (job position)

Perekrutan

↳ Meliputi pencarian dan menarik individu yang berkualitas yang dapat dipilih.

Internal vs external recruiting:

- Internal
Recruit people within the firm.
- External
Recruit people outside the firm.

Tujuh Metode Kompensasi

- ↪ Gaji dan Upah
- ↪ Pilihan Persediaan
- ↪ Komisi
- ↪ Bonus
- ↪ Bagi Hasil
- ↪ Imbalan kerja
- ↪ Penghasilan Tambahan/
Perquisites



Which one is right for your firm?

Kompensasi



- ▣ **Kompensasi** mencakup seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka, yang meliputi:
 - **Kompensasi finansial langsung:** Bayaran yang diterima dalam bentuk gaji, upah, komisi, bonus, dsb.
 - **Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan):** Semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti cuti dibayar, cuti sakit, liburan, asuransi kesehatan, dsb.
 - **Kompensasi nonfinansial:** Kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja.

Insentif-insentif Individu

- ▣ Bonus
Insentif kinerja perorangan dalam bentuk pembayaran khusus
- ▣ Komisi
Kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- ▣ Sistem Penggajian Prestasi (Merit salary system)
Program insentif yang menghubungkan kompensasi terhadap kinerja dalam pekerjaan nonpenjualan.
- ▣ Pembayaran atas Kinerja (pay for performance) atau Pembayaran variabel (variable pay)
Insentif perorangan yang diberikan kepada seorang manager terutama untuk output yang produktif

Insentif di Keseluruhan Perusahaan

- ▣ Rencana Upah Bagi Laba (Profit sharing plans)
Program insentif yang membagikan bonus kepada karyawan apabila laba perusahaan di atas tingkat tertentu.
- ▣ Rencana Upah Bonus (gain sharing plans)
Program insentif yang membagikan bonus kepada karyawan yang kinerjanya memperbaiki produktivitas.
- ▣ Rencana Upah Atas Pengetahuan (Pay for knowledge)
Program insentif untuk mendorong para karyawan mempelajari ketrampilan baru atau menjadi ahli dalam pekerjaan yang berbeda.

Tunjangan (Benefit)

- Kompensasi selain upah dan gaji yang ditawarkan perusahaan kepada para karyawannya.
- Asuransi Kompensasi pekerja (worker's compensation insurance)
Asuransi legal untuk mengkompensasikan pekerja yang terluka sewaktu melaksanakan pekerjaan.
- Bentuk-bentuk tunjangan :
 - Pembayaran masa liburan.
 - Kesehatan
 - Asuransi kesehatan
 - Kematian atau gigi,
 - Program pensiun
 - Perumahan, kendaraan,
 - Pendidikan

Pengembangan Keahlian Karyawan

- ▣ Teknis
- ▣ Pembuatan Keputusan
- ▣ Pelayanan Pelanggan
- ▣ Keselamatan
- ▣ Hubungan Manusia



Evaluasi Kinerja Karyawan

↳ Menjadi bagian oleh kriteria yang relevan untuk masing-masing posisi pekerjaan.

- Memberikan Umpan Balik.
- Memberikan Arahkan.
- Tunjukan Kekuatan dan Kelemahan.
- Menentukan kenaikan gaji atau promosi.
- Pertimbangkan kriteria yang obyektif dibandingkan subjektif.

Pengembangan Keadilan Evaluasi

↳ Mengapa : Menunjukkan kejujuran pekerja dan kepuasan sebuah legal guidelines.



① Komunikasi tanggung jawab pekerjaan

② Informasikan pekerja tentang inefisiensi.

③ Gunakan konsistensi diantara pekerja