

Program Sarjana
Ilmu Administrasi
Universitas Indonesia

MANAJEMEN SDM

14 FEBRUARI 2011

Definisi dan Fungsi Manajemen SDM



1

POKOK BAHASAN

- Konsep/Istilah SDM
- Konsep Manajemen SDM
- Fungsi Manajemen SDM
 - Fungsi Perencanaan
 - Fungsi Pengembangan
 - Fungsi Mempertahankan/Maintenance

REFERENSI

1. Armstrong, M., (2006), *Strategic Human Resource Management , A Guide To Action, 3rd edition*, Kogan Page, London, UK
2. Noe, R.A., Hollenbeck, J.H., Gerhart,B., Wright, P.M., (2007), *Fundamentals of Human Resource Management*, Edition 2, McGraw Hill International, (Chapter 2, 3, 15, 16)
3. Debowski, S. 2006, *Knowledge Management*, John Wiley. 'Chapter 1, The Knowledge Context
4. Online resources:
 - o Portalhr.com
 - o bkn.go.id

KONSEP/ISTILAH SDM



Persepsi bahwa pegawai tidak hanya sumber daya, tapi merupakan asset perusahaan, yaitu berupa skills, knowledge dan experience

MANAJEMEN SDM

- Definisi

“Proses penyusunan kebijakan, penerapan praktis dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan”

(Noe, et.al, 2007, hal. 2)

PRINSIP-PRINSIP MSDM (NOE, ET.AL, 2007 HAL. 2)

Figure 1.1

Human Resource Management Practices

Strategic HRM



FUNGSI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

1. HC Planning

- Analysis and Design of Work
- Recruitment
- Selection

2. HC Development

- Training and Organization Development
- Performance Management
- Setup HRIS
- Knowledge Management

3. HC Maintaning

- Compensation and Benefit
- Employee and Industrial Relations
- Occupational and Safety Health
- Change Management



1. HC PLANNING

1. Analisa Jabatan

- Proses yang dilakukan untuk mendapatkan informasi detail tentang jabatan/pekerjaan

2. Rekrutmen

- Rangkaian proses dimana organisasi mencari tenaga kerja potensial yang dibutuhkan

3. Seleksi

- Proses dimana organisasi berusaha untuk mengidentifikasi pelamar melalui serangkaian kegiatan untuk melihat karakteristik, kemampuan, ketrampilan dan kompetensi pelamar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1. HC PLANNING

HR Staff

Posted by: *Spacetoan TV Indonesia*

Posted date: *04-Feb-2010*

Location: *Jakarta Barat*

We are The First Indonesian Children Television Network are seeking for Human Resource Staff with this specification:

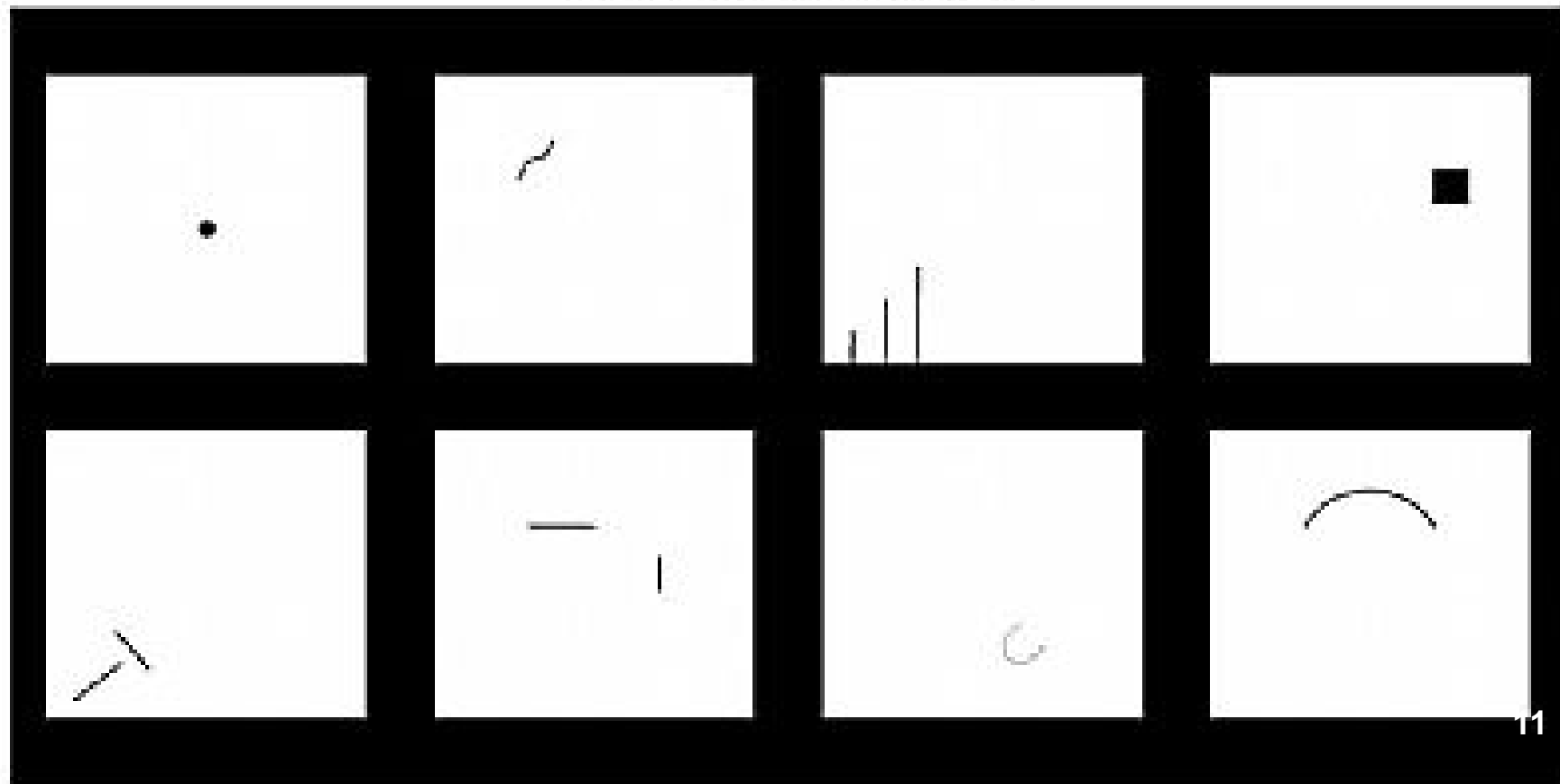
- Male/Female, max. 25 years old;
- University Degree from any Law, Management, and/or IT
- Experience as HR and/or Legal Staff among 1-2 years;
- Fresh Graduate welcome with minimum GPA 2,75 (scale 4);
- Advance English both writing and speaking;
- Computer Ability at least MS-Office (Word, Excel, and Power Point);
- Good personality and have an open mind character.

PROSES SELEKSI

1. Tes Psikologi/Psikotes (TKD and Personality)
2. Tes Bahasa
3. Tes Vokasional (bila diperlukan)
4. Job Interview
5. Medical Check-Up

CONTOH TES KEPRIBADIAN

WARTEGG TEST



2. HC DEVELOPMENT

1. Training and Development

○ Training :

- usaha yang terencana agar karyawan dapat belajar mengenai pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- TNA (Training Needs Assesment) = proses evaluasi organisasi, individu, dan tugas untuk menentukan kebutuhan pelatihan.
 - Hardskills training = pelatihan bahasa Inggris, Pelatihan pajak dll.
 - Softskills training = pelatihan leadership, motivasi, sikap dll.

○ Development :

- Proses peningkatan kapasitas karyawan dalam menghadapi perubahan proses pekerjaan dan memenuhi tuntutan pelanggan.
- Cth : Security di Bank mencakup sebagai “Greeter”

2. HC DEVELOPMENT

2. Performance Management

- Proses evaluasi dimana kegiatan karyawan dan “output pekerjaan” sesuai dengan sasaran organisasi
- Penilaian kinerja PNS mengacu pada UU Nomor 8/1974 jo UU No. 43/1999 pasal 20 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang berbunyi: “Untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.
- BAKN mengeluarkan petunjuk teknis tentang pelaksanaan penilaian pekerjaan PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10/1979, berupa Surat Edaran yaitu SE. BAKN No. 02/SE/1980 tentang petunjuk pelaksanaan DP3 PNS.
- DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang didalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa

PERFORMANCE MANAGEMENT PADA SEKTOR SWASTA :

- KPI= Key Performance Indicator
 - Prosedur penilaian kinerja berdasarkan indikator kunci yang ditetapkan oleh perusahaan untuk dapat menjadi unggul
- Balance Scorecard =
 - kombinasi penilaian kinerja karyawan terhadap sasaran jangka pendek dan jangka panjang perusahaan yang digunakan sebagai dasar pembayaran insentif karyawan.

2. HC DEVELOPMENT

3. Penerapan HRIS (Human Resource Information System)

- Sistem aplikasi yang digunakan untuk mendapatkan, menyimpan, memanipulasi, analisa, pengambilan dan penyebaran informasi yang berhubungan dengan karyawan dalam perusahaan

- Contoh : SIPEG UI
 - Bagian SDM UI dapat dengan mudah melihat performance seluruh dosen dari jumlah penelitian, jumlah jam mengajar, kegiatan yang diikuti dalam rangka pengabdian masyarakat

2. HC DEVELOPMENT

4. Knowledge Management

- Knowledge is the process of translating **information** and past **experience** into a **meaningful** set of relationships which are **understood and applied** by an individual
(Debowski, 2006)

IMPLEMPENTASI KM DI INDONESIA

- o Knowledge Management Pertamina (KOMET)

Bagi seluruh insan PERTAMINA (Pekerja, Manajemen Puncak dan Pensiunan) diharapkan kontribusinya untuk berbagi pengetahuan berupa pengalaman, *success story* dan *lesson learned* dalam FORUM KOMET sebagai narasumber. Kami harapkan konfirmasi kesediaannya sebelum tanggal 29 Mei 2009 kepada :

Quality Management - Renbang Bisnis & Transformasi Korp.
PT PERTAMINA (PERSERO)
Gedung Utama – Lt. 16 – Jakarta 10110
Tlp. (021) 381 6847 Fax. (021) 350 2673
Email : QM-Renstra@pertamina.com

Actually, **We** Know More
Than **We** Can Say.

And **We** Say More
Than **We** Can Write.

3. HC MAINTANING

1. Compensation and Benefit

- Prosedur pembayaran/kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan disebut juga gaji
- UMR = Upah Minimum Regional
- Benefit/Fringe Benefits :
 - Kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain uang gaji
 - Cth : fasilitas kesehatan, asuransi, tunjangan mobil/rumah, bantuan beasiswa, fasilitas olahraga, tunjangan pensiun, cuti, THR, dsb

3. HC MAINTANING

2. Employee Relations

- Upaya untuk menjalin hubungan antara pemimpin perusahaan dengan karyawan dengan tujuan untuk mengurangi konflik dan mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak bila terjadi perselisihan
 - Pembentukan serikat pekerja
- Industrial relations = upaya perusahaan dalam mengakomodir regulasi/kebijakan yang dibuat oleh stakeholder (pemerintah, organisasi buruh) agar tercipta suasana yang kondusif dalam organisasi

3. HC MAINTANING

3. Penerapan K3 dalam organisasi

- K3= Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Upaya untuk mengurangi resiko terhadap kesehatan dan keselamatan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan
- Di Indonesia terdapat organisasi DK3N sebagai badan yang memberikan pelatihan serta advisory terhadap perusahaan yang mengimplementasikan program K3.



3. HC MAINTANING

4. Change Management

- Proses perubahan manajemen dalam rangka menyesuaikan terhadap perubahan eksternal agar organisasi dapat mencapai keunggulan yang kompetitif

