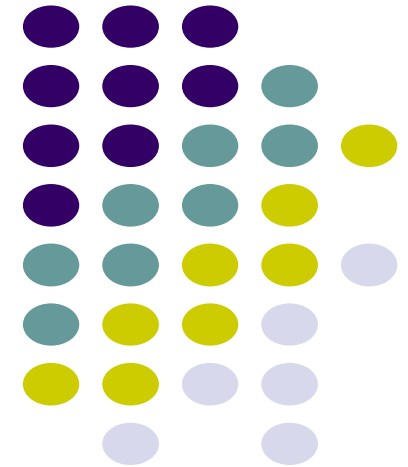
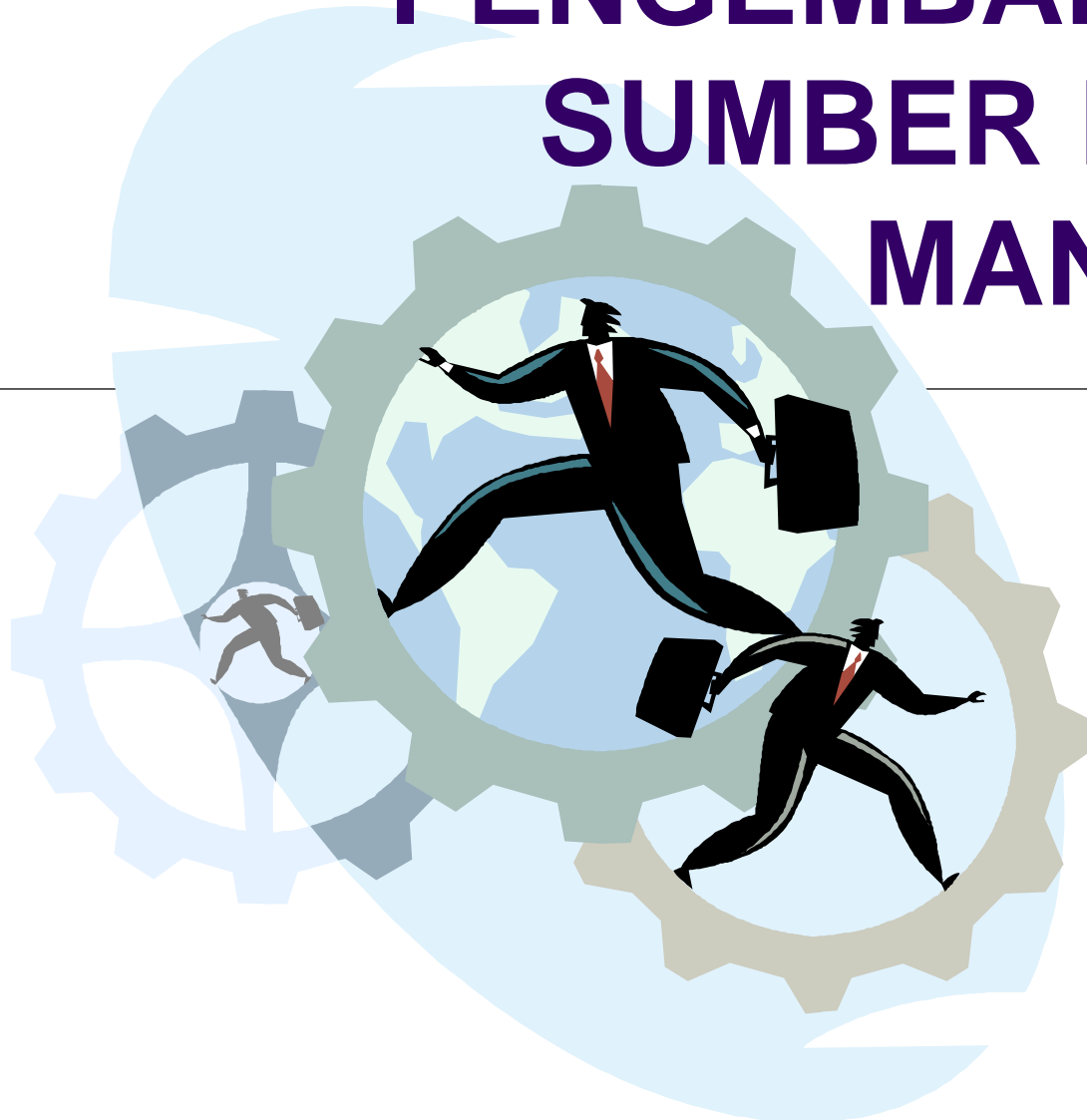


PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Ricky Herdiyansyah
SP., MSi

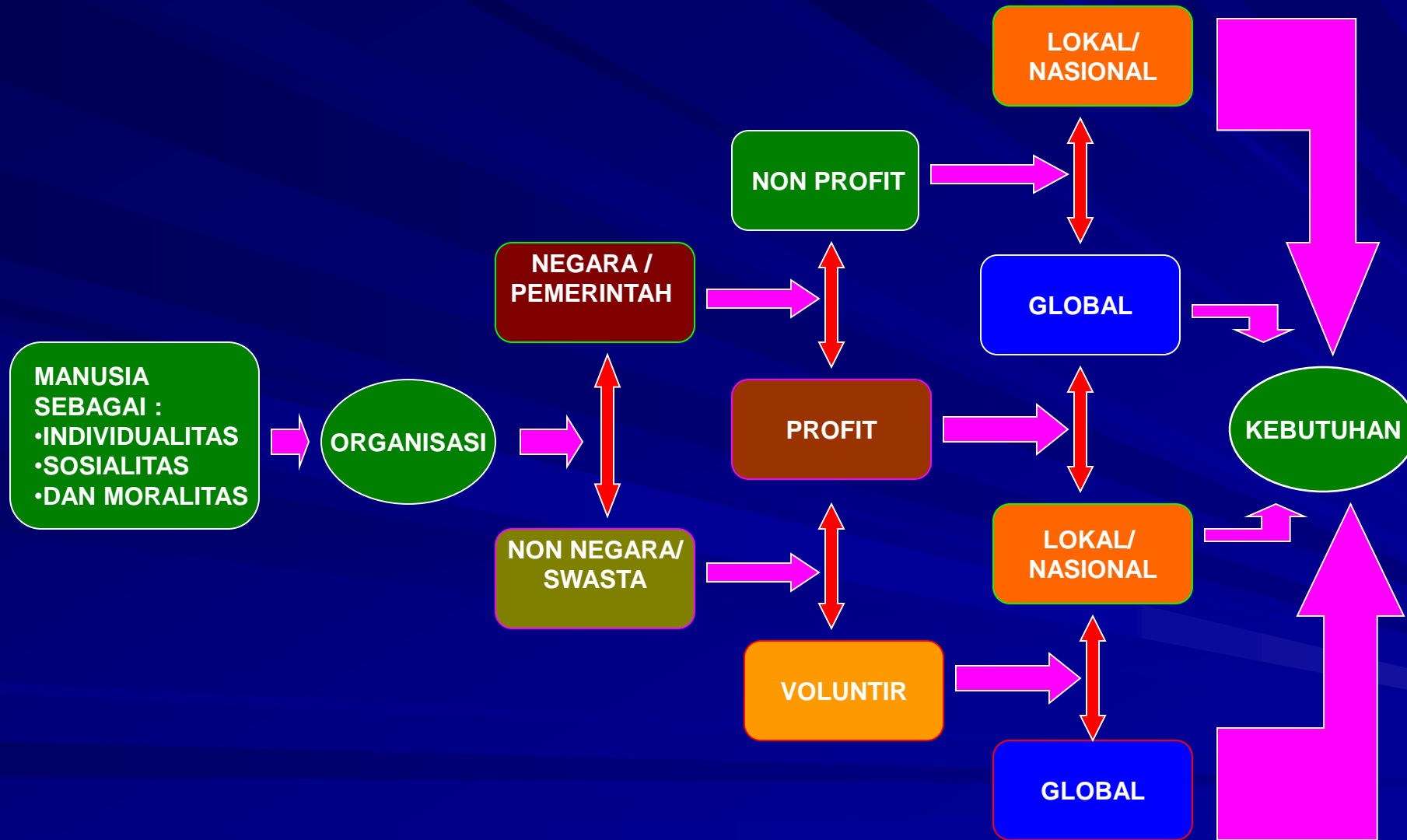
ricky herdiyansyah SP., MSi

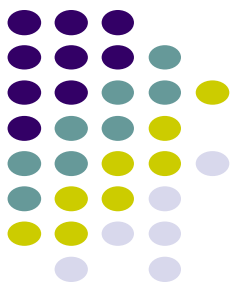
KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

- Peran sumber daya manusia dalam organisasi harus memahami strategi organisasi secara keseluruhan dan menentukan bagaimana memberi kontribusi kepada pengembangan strategi.
- Peran sumber daya memfokuskan pada pencocokan tenaga kerja atau manusia terhadap strategi bukan pencocokan strategi terhadap orangnya.
- Dengan kata lain, peran sumber daya manusia dalam organisasi harus bersifat fleksibel dan lentur sehingga selalu bersifat adaptif pada setiap perkembangan strategi.

SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI





Pengertian PSDM

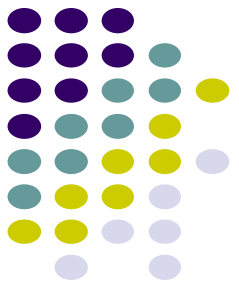
- Makro

Suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa

- Perencanaan
- Pengembangan (Pendidikan & Pelatihan)
- Pengelolaan



Pengertian PSDM



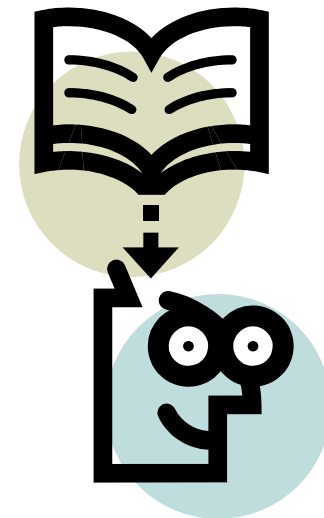
- Mikro

→ Sama dengan makro tetapi di lingkungan unit kerja

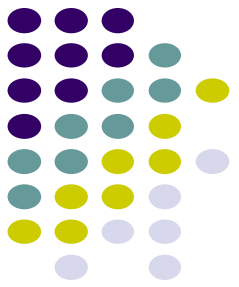
Proses Perencanaan, pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal

⇒ PSDM sebagai investasi

⇒ *Conditio sine quanon* (yang harus ada dan terjadi di organisasi)



Modal Pembangunan

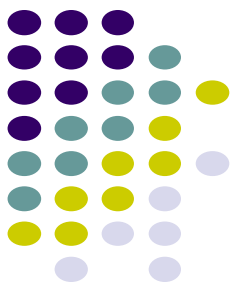


1. SDA

2. SDM

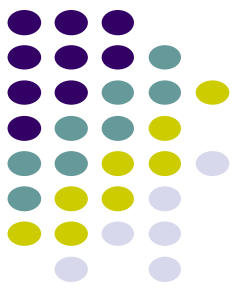
- Kuantitas
- Kualitas → Kemampuan
 - Fisik → Kesehatan dan Status gizi
 - Non Fisik → Diklat





Perlunya PSDM

- Untuk memenuhi kebutuhan Manusia
- Hirarki Kebutuhan manusia (A.Maslow)
 1. Kebutuhan fisiologis (*Basic Need*)
 2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Need*)
 3. Kebutuhan love & belonging (*Social Need*)
 4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Need*)
 5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization Need*)



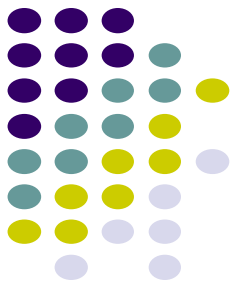
Faktor Yang Mempengaruhi PSDM

A. Faktor Internal

1. Tujuan Organisasi
2. Strategi jangka panjang organisasi
3. Besar kecilnya organisasi
4. Sifat dan jenis kegiatan
5. Jenis teknologi yang dimanfaatkan

B. Faktor Eksternal

- Kebijakan pemerintah
- Sosial budaya masyarakat
- Perkembangan iptek

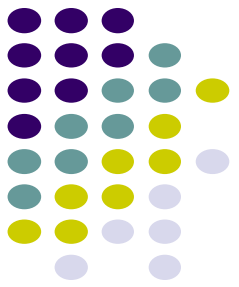


Usia Kerja

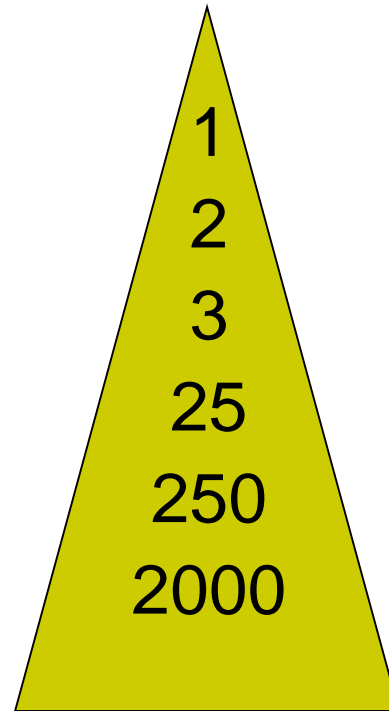
- Bekerja : Kegiatan yang memperoleh penghasilan, minimum 2 hari per minggu
- **Usia Kerja** di beberapa negara :
 - 15-55 (Indonesia)
 - 16-60 (USA)
 - 14-60 (India)
- Tingkat Pengangguran :

$$\frac{\text{Jumlah yg Menganggur}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100 \%$$



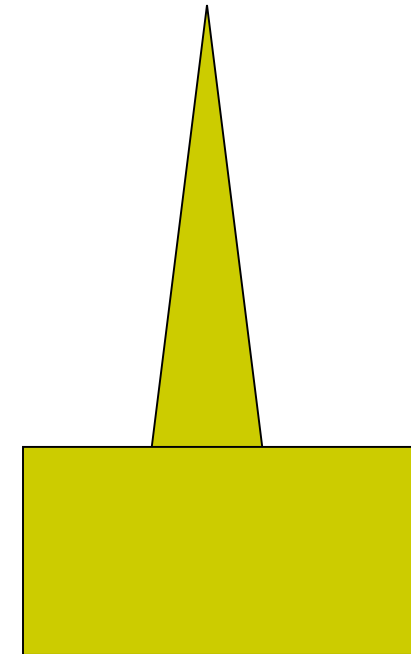


Struktur Keahlian tenaga Kerja



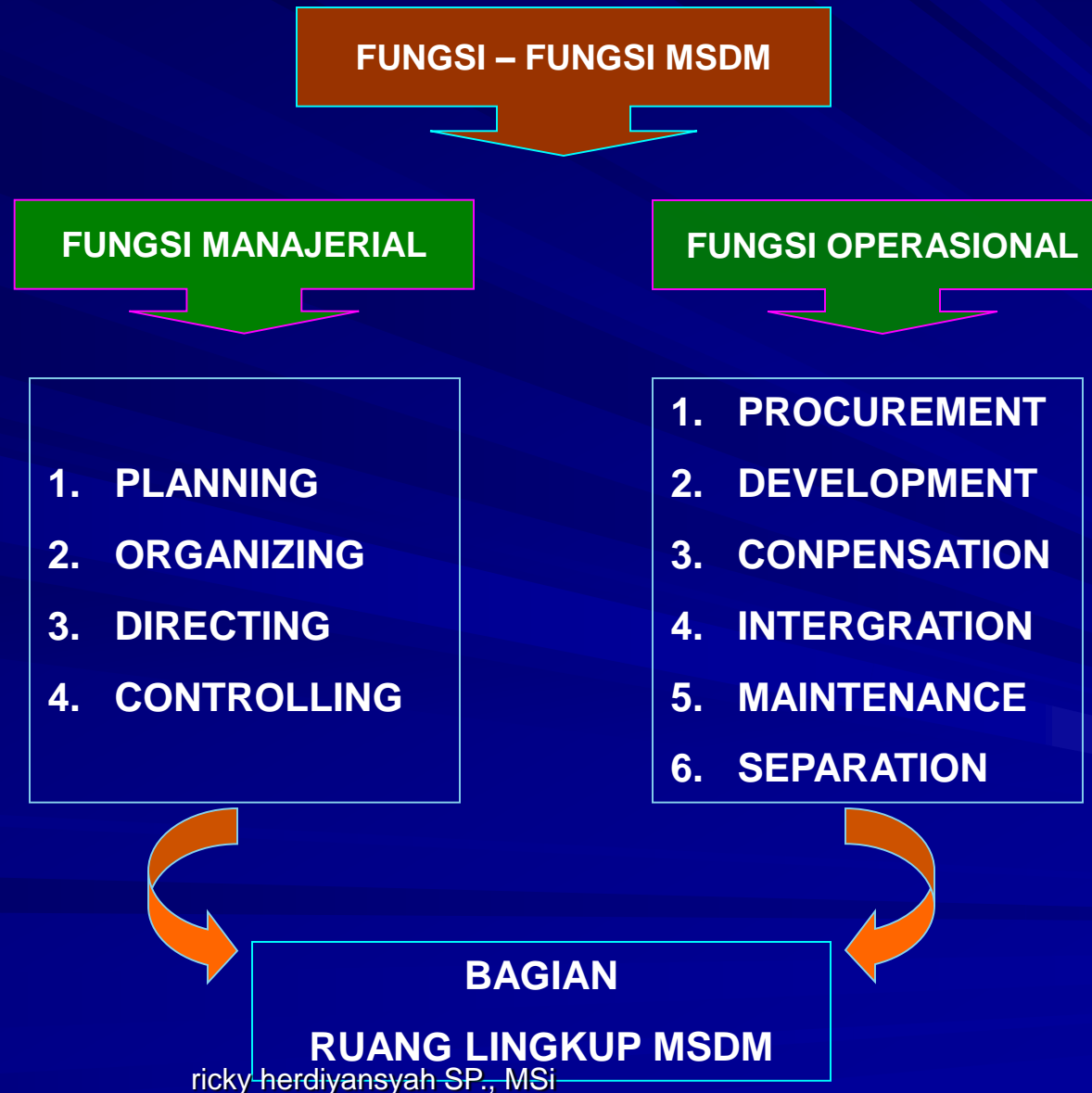
Negara Industri

Sarjana
Teknisi Ahli
Teknisi Industri
Juru Teknik
Setengah Terlatih
Tidak Terlatih



Negara Berkembang

FUNGSI – FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



RUANG LINGKUP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SECARA HOLISTIK

1. FUNGSI – FUNGSI MSDM		
SKUP	FUNGSI OPERASIONAL	SUB FUNGSI OPERASIONAL
A. PENGADAAN SDM	= PENGADAAN	<ul style="list-style-type: none"> ✦ PERENCANAAN SDM ✦ PENARIKAN SDM ✦ SELEKSI SDM ✦ PENEMPATAN SDM ✦ PEMBEKALAN SDM
B. PENGEMBANGAN SDM	= PENGEMBANGAN	<ul style="list-style-type: none"> ✦ PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ✦ PENGEMBANGAN KARIR
C. PEMELIHARAAN SDM	<ul style="list-style-type: none"> = KONPENSASI = INTEGRASI = HUBUNGAN PERBURUHAN = PHK 	

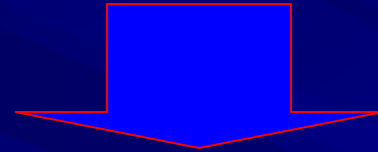
2. INSTRUMEN MSDM

a. ANALISIS JABATAN

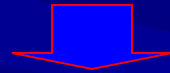
b. PENILAIAN PRESTASI KERJA

c. EVALUASI JABATAN

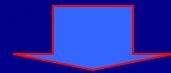
**SELURUH KEGIATAN MELALUI FUNGSI-FUNGSI
MSDM DI ATAS DIARAHKAN UNTUK MEWUJUDKAN
SASARAN POKOK MSDM**



**MENDAYAGUNAKAN SECARA OPTIMAL SDM DALAM SUATU
ORGANISASI MELALUI TERCIPTANYA SUATU KONDISI
KETENAGAKERJAAN YANG MEMENUHI SEMBOYAN 3 TEPAT**



**THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB
AT THE RIGHT TIME**



- 1. TEPAT ORANG**
- 2. TEPAT JABATAN**
- 3. TEPAT WAKTU**

PROCUREMENT/ PENGADAAN TENAGA KERJA

DASAR PEMIKIRAN

UNTUK MENENTUKAN KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA, MAKA TERLEBIH DAHULU DIPERLUKAN JENIS/MUTU KARYAWAN YANG DIINGINKAN SESUAI DENAN PERSYARATAN JABATANNYA DAN JUMLAH TENAGA KERJA YANG AKAN DITARIK

MUTU
TENAGA KERJA

JUMLAH KARYAWAN YANG
DIBUTUHKAN

- 1) RANCANGAN JABATAN
- 2) STUDI TERHADAP TUGAS DAN KEWAJIBAN SUATU JABATAN

- 1) WORK LOAD ANALYSIS
- 2) WORK FORCE ANALYSIS

ANALISIS JABATAN
(Job Analysis)

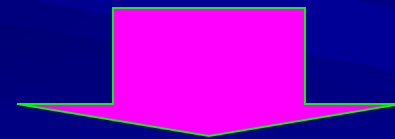
ANALISIS JABATAN (Job Analysis)

DEFINISI

THE PROCEDURE FOR DETERMINING THE DUTIES AND SKILL REQUIREMENTS OF A JOB AND THE KIND OF PERSON WHO SHOULD BE HIRED FOR IT (Dessler, 2000)

JOB ANALYSIS IS THE PROCESS OF STUDYING AND COLLECTING INFORMATION RELATING TO THE OPERATIONS AND RESPONSIBILITIES OF A SPECIFIC JOB (FLIPPO, 1984)

SUATU PROSES BERPIKIR YANG BERSIFAT ABSTRAK MENGENAI SUATU PEKERJAAN (Nawawi,2000)



HASILNYA

**DIRUMUSKAN MENJADI DESKRIPSI DAN SPESIFIKASI JABATAN
(JOB DESCRIPTION AND JOB SPESIFICATION)**

DALAM BENTUK TERTULIS

DESKRIPSI DAN SPESIFIKASI/PERSYARATAN JABATAN
(BAMBANG WAHYUDI, 1996)

<p align="center">DESKRIPSI JABATAN</p> <p>GAMBAAN SECARA SINGKAT, CERMAT DAN TELITI MENGENAI FUNGSI, TUGAS, WEWENANG, TANGGUNGJAWAB DAN HUBUNGAN DARI SUATU JABATAN TERTENTU</p>	<p align="center">PERSYARATAN JABATAN</p> <p>PERNYATAAN TENTANG KUALITAS MINIMAL SESEORANG TENAGA KERJA YANG BISA DITERIMA UNTUK MENDUDUKI DAN MENJALANKAN TUGAS SUATU JABATAN TERTENETU DENGAN BAIK</p>
<p align="center"></p>	<p align="center"></p>
<p align="center">ISI JABATAN</p>	<p align="center">ISI SPESIFIKASI JABATAN</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. IDENTIFIKASI JABATAN <ol style="list-style-type: none"> A. NAMA JABATAN B. NAMA JABATAN PADANAN C. KODE JABATAN 2. SIFAT JABATAN <ol style="list-style-type: none"> A. URAIAN JABATAN B. WEWENANG C. HUBUNGAN DENGAN JABATAN D. SUPERVISI YANG DIPERLUKAN E. PERALATAN/MESIN YANG DIGUNAKAN F. KONDISI KERJA 3. TENTANG KUALIFIKASI <ol style="list-style-type: none"> A. KUALIFIKASI UMUM B. KUALIFIKASI KHUSUS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SYARAT UMUM <ol style="list-style-type: none"> A. PENDIDIKAN B. PENGALAMAN 2. SYARAT KHUSUS <ol style="list-style-type: none"> A. KONDISI FISIK / PSIKHIS B. JENIS KELAMIN C. MINAT DAN BAKAT

PRINSIP DAN PROSEDUR ANALISIS JABATAN

PRINSIP ANALISIS JABATAN	PROSEDUR ANALISIS JABATAN
<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="415 515 1271 682">1. HARUS DITENTUKAN SECARA JELAS BATAS- BATAS PEKERJAAN DALAM JABATAN, HAL INI ADA DALAM JABATAN<li data-bbox="415 704 1271 915">2. HARUS BERDASARKAN ATAS KENYATAAN SEBENARNYA (OBYEKTIF) MENGGUNAKAN DATA, BERKAITAN DENGAN WEWENANG YANG ADA, SUBYEKTIF PRIBADI DIHINDARKAN<li data-bbox="415 936 1271 1058">3. PROSES KEGIATAN DALAM JABATAN ITU HARUS DISUSUN SECARA KRONOLOGIS<li data-bbox="415 1079 1271 1153">4. MEMPERHATIKAN SITUASI PEKERJAAN	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="1274 515 2130 589">1. PENENTUAN TUJUAN ANALISIS JABATAN<li data-bbox="1274 611 2130 646">2. PERENCANAAN ANALISIS JABATAN<li data-bbox="1274 668 2130 704">3. PENGUMPULAN DATA JABATAN<li data-bbox="1274 725 2130 761">4. PENGOLAHAN DATA JABATAN<li data-bbox="1274 782 2130 818">5. PENYAJIAN HASIL ANALISIS JABATAN<li data-bbox="1274 839 2130 903">6. PENYUSUNAN PROGRAM MSDM LAINNYA

RECRUITMENT / PENARIKAN

DEFINISI

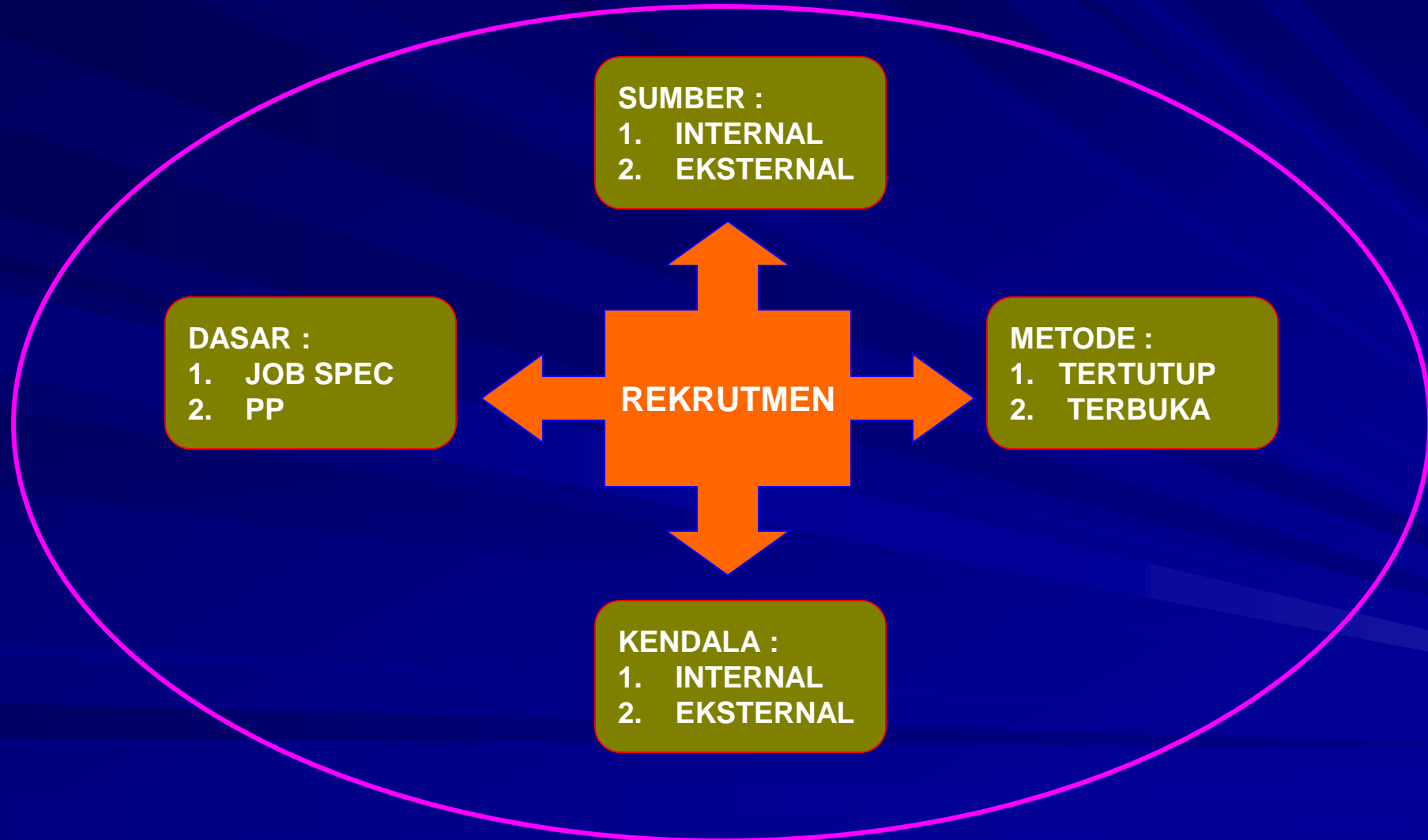
RECRUITMENT IS THE PROCESS OF FINDING AND ATTRACTING CAPABLE APPLICANTS FOR EMPLOYMENT (WERTHER & DAVIS, 1996)

REKRUTMEN ADALAH USAHA Mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (HASIBUAN, 2000)

PENDEKATAN

- 1. PROSPECTING THEORY OF RECRUITMENT**
- 2. MATING THEORY OF RECRUITMENT**

KONSEP REKRUTMEN



SUMBER-SUMBER TENAGA KERJA

INTERNAL

EKSTERNAL :

1. KANTOR PENEMPATAN TK
2. LEMBAGA PENDIDIKAN
3. REFERENSI KARYAWAN
4. SERIKAT BURUH
5. PENCANGKOKAN
6. NEPOTISME
7. PASAR TENAGA KERJA

KEPUTUSAN
PENARIKAN

BERGANTUNG PADA KEUN-
TUNGAN DAN KERUGIAN ATAU
KELEMAHAN DARI
MASING-MASING SUMBER
PENARIKAN TENAGA KERJA

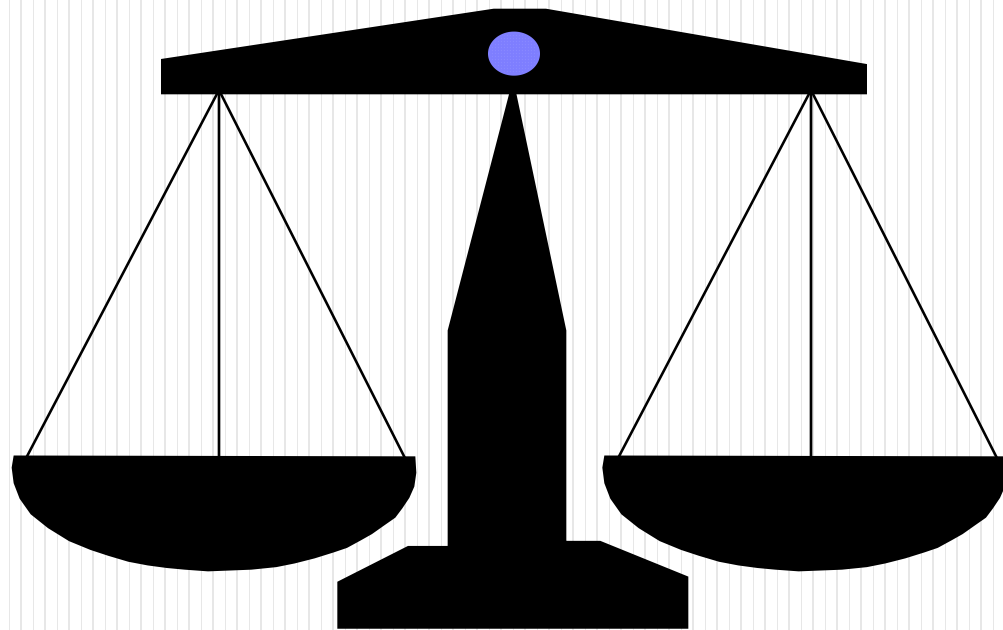
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI REKRUTMEN (HASIBUAN, 2000)

- 1. BALAS JASA YANG DIBERIKAN**
- 2. STATUS KARYAWAN TETAP/HONOR**
- 3. KESEMPATAN PROMOSI**
- 4. PERSYARATAN PEKERJAAN**
- 5. METODE PENARIKAN**
- 6. SOLIDITAS PERUSAHAAN**
- 7. PERATURAN PERBURUHAN**
- 8. PENAWARAN TENAGA KERJA**

EVALUASI REKRUTMEN

- 1. JUMLAH PELAMAR**
- 2. JUMLAH PENAWARAN**
- 3. JUMLAH TENAGA KERJA YANG DITERIMA**
- 4. JUMLAH PENEMPATAN TENAGA KERJA YANG TEPAT**

PENGUPAHAN



KEPENTINGAN UPAH

```
graph TD; A[KEPENTINGAN UPAH] --> B[PEKERJA]; A --> C[PENGUSAHA]; A --> D[PEMERINTAH]; A --> E[MASYARAKAT]; B --- B1[Pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya]; C --- C1[Biaya produksi dan produktifitas kerja]; D --- D1[Pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja]; E --- E1[Kualitas hidup dan daya beli];
```

PEKERJA

**Pemenuhan
kebutuhan
hidup pekerja
dan
keluarganya**

PENGUSAHA

**Biaya
produksi dan
produktifitas
kerja**

PEMERINTAH

**Pertumbuhan
ekonomi dan
kesempatan
kerja**

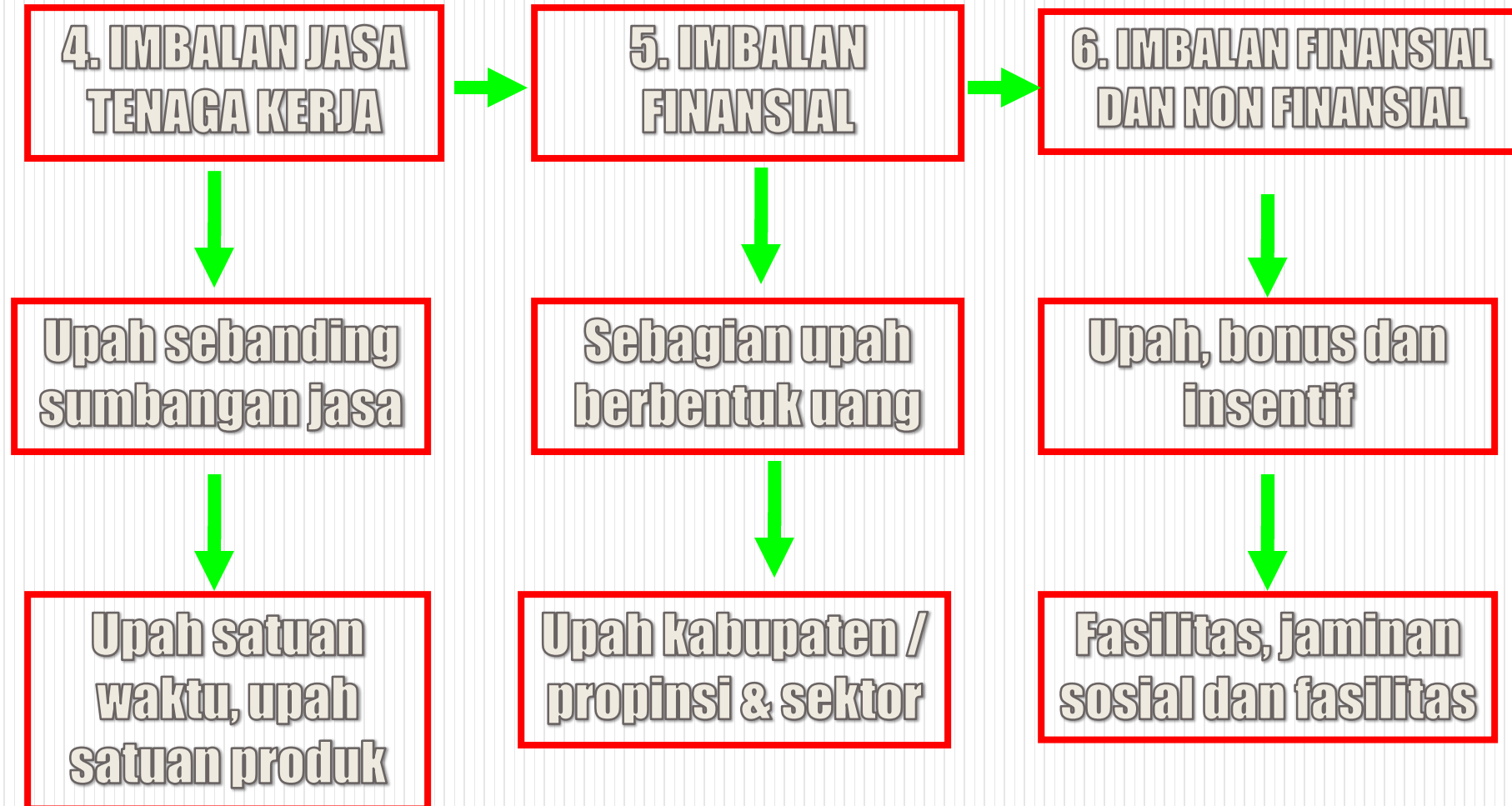
MASYARAKAT

**Kualitas hidup
dan daya beli**

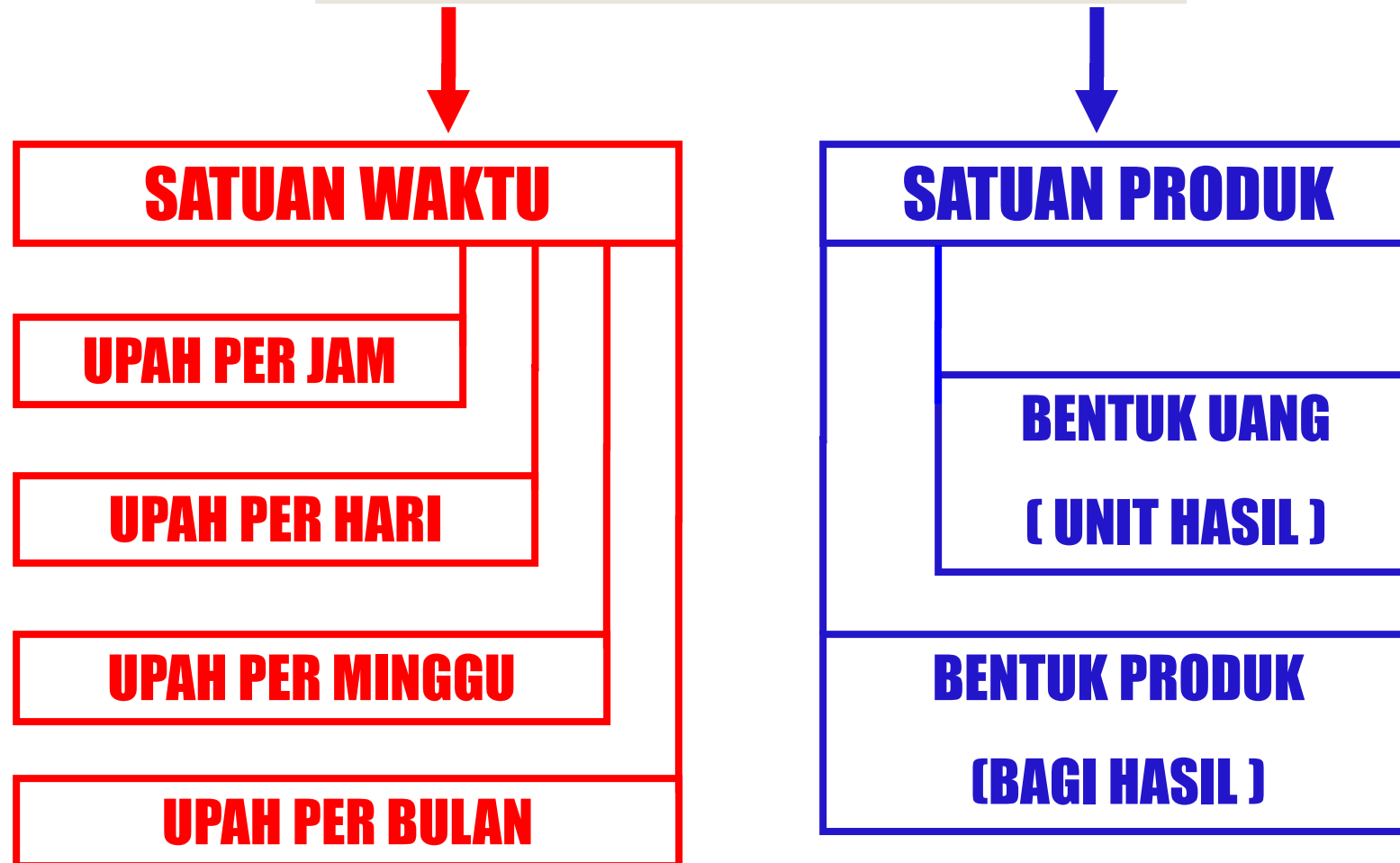
PERKEMBANGAN UPAH



PERKEMBANGAN IMBALAN



SATUAN UPAH



KOMPONEN UPAH

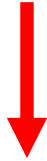
UPAH POKOK BERFUNGSI EKONOMIS

**GAJI DASAR YG
DITETAPKAN UNTUK
MELAKSANANKAN SATU
JABATAN ATAU
PEKERJAAN TERTENTU
PADA GOLONGAN /
PANGKAT DAN MASA
KERJA TERTENTU**

TUNJANGAN BERFUNGSI SOSIAL & INSENTIF

- ♣ **TUNJANGAN JABATAN**
- ♣ **TUNJANGAN TRANSPORT**
- ♣ **TUNJANGAN PERUMAHAN**
- ♣ **TUNJANGAN KELUARGA**
- ♣ **TUNJANGAN KESEHATAN**

NILAI UPAH



NILAI NOMINAL

**UPAH YANG
DITERIMA DALAM
BENTUK UANG,
TERMASUK UPAH
ATAU GAJI POKOK
BESERTA
TUNJANGAN-
TUNJANGAN**



NILAI RIIL

**NILAI NOMINAL
DIBOTKAN
DENGAN TINGKAT
INFLASI ATAU
INDEKS HARGA
KONSUMEN**

PENGHASILAN PEKERJA

**UPAH BRUTO
(UPAH NOMINAL)**

**UPAH NETO
(TAKE-HOME-PAY)**

**UPAH BRUTO
DIKURANGI PAJAK
PENGHASILAN**

**NATURA DAN FASILITAS
(UPAH NOMINAL)**

**UPAH LEMBUR,
PERUMAHAN,ANTAR
JEMPUT , MAKAN,
REKREASI DLL.**

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH

**PENDIDIKAN DAN
KETERAMPILAN PEKERJA**

**KONDISI PASAR KERJA
(PERMINTAAN & PENAWARAN)**

**BIAYA HIDUP
(INDEKS HARGA KONSUMEN)**

**KEMAMPUAN PERUSAHAAN MEMBAYAR
BIAYA PRODUKSI**

**KEMAMPUAN SERIKAT PEKERJA
(KEBERADAAN & KEKUATAN SP)**

**PRODUKTIVITAS KERJA
(PRESTASI TENAGA KERJA)**

**KEBIJAKAN DAN INTERVENSI PEMERINTAH
(UPAH MINIMUM)**

STRUKTUR DAN SKALA UPAH

STRUKTUR UPAH

- **UPAH POKOK :**
**UPAH DASAR YG DIBAYAR
KEPADA PEKERJA
MENURUT TINGKAT / JENIS
PEKERJAAN**
- **TUNJANGAN TETAP :**
- **TUNJANGAN TDK TETAP :**

SKALA UPAH

**ATURAN DASAR UNTUK
MENENTUKAN TINGKAT
UPAH YANG DIDASARKAN :**

- ★ **TINGKAT PENDIDIKAN DAN
KETRAMPILAN**
- ★ **TINGKAT PENJEJANGAN
YANG DIDASARKAN
PRESTASI KERJA, MASA
KERJA, DAN JABATAN**

PERLINDUNGAN UPAH

SISTEM

- ❖ DIDASARKA ATAS PRESTASI SEORANG PEKERJA
- ❖ UPAH TIDAK LAGI DIPENGARUHI OLEH TUNJANGAN-TUNJANGAN YANG TIDAK ADA HUBUNGANNYA DENGAN PRESTASIKERJA

PRINSIP

- ❖ PEMBAYARAN UPAH HARUS DIBERIKAN DALAM BENTUK UANG
- ❖ KEMUNGKINAN PEMBERIAN UPAH DALLAM BENTUK BARANG YANG JUMLAHNYA DIBATASI

FUNGSI

- ❖ HARUS MAMPU MENJAMIN KELANGSUNGAN HIDUP PEKERJA DAN KELUARGANYA

SYSTEM PENGUPAHAN DITINGKAT PERUSAHAAN



PERINGKAT SEDERHANA (JENJANG / JABATAN)

TEHNIK PEMERINGKATAN

- PERINGKAT PEKERJAAN TERTINGGI & TERENDAH SEBAGAI BENCH MARK
- PANITIA PENILAI PEMERINGKATAN PEKERJAAN BERDASARKAN JABATAN
- STRUKTUR ORGANISASI SBG DASAR PERINGKAT PEKERJAAN

KELEMAHAN

- KESEDERHANAANNYA MENGAKIBATKAN PENGUKURANNYA YANG KASAR
- TIDAK ADA SKALA NILAI UNTUK MENGUKUR PEKERJAAN
- PARA PENILAI MEMILIKI PERTIMBANGAN SUBYEKTIF

SISTEM PERBANDINGAN FAKTOR-FAKTOR (JENIS PEKERJAAN, TANGGUNG JAWAB & RESIKO)



PENDEKATAN

- ▶▶ **MENGGUNAKAN SISTEM PERINGKAT KEMEMPUAN ORANG PER ORANG PADA PENILAIAN PEKERJAAN**
- ▶▶ **PEMERINGKATAN PEKERJAAN BERDASARKAN FAKTOR-FAKTOR PEKERJAAN**



PROSEDUR

- ▶▶ **MEMILIH FAKTOR-FAKTOR PEKERJAAN**
- ▶▶ **EVALUASI PEKERJAAN LAINNYA BERDASAR UKURAN FAKTOR**
- ▶▶ **MENYUSUN, MENYESUAIKAN, DAN MELAKSANAKAN STRUKTUR UPAH**

TEORI PENGUPAHAN

1. TEORI DAYA BELI

**PERMINTAAN AKAN
BARANG DAN JASA**

**DAYA BELI
PEKERJA**

**PENJUALAN YANG
MENGUNTUNGKAN**

**UPAH PEKERJA
YANG CUKUP**

2. TEORI PERUNDINGAN

**BATAS ATAS
TINGKAT UPAH**

**T
I
N
G
K
A
T

U
P
A
H**

**KEKUATAN
BERUNDING**

**BATAS BAWAH
TINGKAT UPAH**

- **KEBERHASILAN BISNIS PERUSAHAAN**
- **KEKUATAN BERSAING**
- **RESIKO KERUGIAN JIKA UPAH NAIK**

- **URGENSI KEBUTUHAN PENGUSAHA
AKAN TENAGA KERJA**
- **URGENSI KEBUTUHAN PEKERJA
AKAN PEKERJAAN**

- **KEKUATAN PEKERJA MENOLAK**
- **KEKUATAN SERIKAT PEKERJA**
- **PENURUNAN BIAYA HIDUP**