

# **(RPKPS) MSDM**

RENCANA PROGRAM & KEGIATAN PEMBELAJARAN  
SEMESTER

Pendahuluan

Desain Pekerjaan

Perencanaan SDM

Rekrutmen

Employee Testing and Selection

Penilaian Prestasi

Etika, perlakuan adil yg dijamin dan treatment dalam MSDM

**MSDM**

Budaya Organisasi dan Man Strategi

Man Kompensasi dan motivasi

Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Kepuasan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Karyawan

Pemberhentian Karyawan

MSDM Internasional

1. Menjelaskan apa itu MSDM dan bagaimana hubungannya dengan proses manajemen.
2. Memberikan sekurang2nya delapan contoh bagaimana manajer dapat menggunakan konsep dan teknik HR.
3. Mengilustrasikan tanggung jawab pengelola SDM secara lini dan staf.
4. Memberikan contoh yang baik yang menggambarkan peran HR dalam merumuskan dan melaksanakan strategi perusahaan.
5. Menulis esai pendek yang membahas topik: mengapa metrik dan pengukuran sangat penting untuk manajer HR hari ini.

## **1. Perencanaan**

**Menentukan sasaran dan standar-standar, aturan dan prosedur, rencana dan peramalan**

## **2. Pengorganisasian**

**Memberikan tugas spesifik kpd setiap bawahan, divisi, delegasi wewenang, jalur wewenang dan komunikasi, koordinasi**

## **3. Penyusunan staf**

**Menentukan tipe orang, merekrut karyawan, memilih, menetapkan standar prestasi, kompensasi, evaluasi, konseling, pelatihan dan pengembangan**

## **4. Kepemimpinan**

**Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan**

## **5. Pengendalian**

**Menetapkan standar spt kuota penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana prestasi yg dicapai dibandingkan dengan standar, melakukan koreksi**

# MSDM

Proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

- Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
- Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
- Memilih calon karyawan
- Mengorientasikan dan melatih karyawan-karyawan baru
- Mengatur upah dan gaji
- Memberikan insentif dan keuntungan
- Menilai prestasi
- Berkomunikasi (mewawancarai, konseling, memberikan disiplin)
- Melatih dan mengembangkan para manajer

MANAJER harus mengetahui ttg:

- Kesempatan yang setara dan tindakan yang disetujui
- Kesehatan dan keamanan karyawan
- Menangani keluhan dan hubungan pekerja

- Mempekerjakan orang yang salah
- Mengalami proses penggantian karyawan yang tinggi
- Orang yang anda andalkan tidak melakukan yang terbaik
- Menghabiskan waktu untuk wawancara yang tidak berguna
- Membuat perusahaan anda dituntut oleh pengadilan karena tindakan diskriminasi (AS)
- Membuat perusahaan anda diawasi oleh pengawas karena tidak memerhatikan keamanan
- Mengabikatkan sebagian karyawan berpikir gaji mereka tidak adil karena tidak sebanding dengan karyawan lain di dalam organisasi
- Membiarkan kurangnya pelatihan mengakibatkan berkurangnya efektivitas divisi anda
- Melakukan praktik pekerja yang tidak adil

PENTINGNYA SDM

## OTORITAS LINI TDH OTORITAS STAF

### TANGGUNG JAWAB MSDM Manajer Lini

1. Menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat
2. Mulai mempekerjakan karyawan baru dalam organisasi
3. Melatih karyawan untuk pekerjaan yang baru bagi mereka
4. Memperbaiki prestasi pekerjaan dari setiap orang
5. Mendapatkan kerja sama kreatif dan mengembangkan hubungan kerja yang lancar
6. Menginterpretasikan kebijakan dan prosedur perusahaan
7. Mengendalikan biaya tenaga kerja
8. Mengembangkan kemampuan dari setiap orang
9. Membuat dan memelihara semangat juang departemen
10. Melindungi kondisi kesehatan dan fisik karyawan

**ASPEK LINI DAN STAF**

## FUNGSI LINI

Mengarahkan aktivitas karyawan

## FUNGSI KOORDINATIF

Tangan kanan dari eksekutif puncak untuk memastikan manajer lini mengimplementasikan kebijakan

## FUNGSI STAF

Membantu dan memberikan saran kepada para manajer lini

# FUNGSI MANAJER SDM



Angka ketidakhadiran	$((\text{Jumlah Hari tidak hadir dalam sebulan} \div \text{rata-rata jumlah karyawan dalam sebulan}) \times \text{jumlah hari kerja}) \times 100$	Mengukur ketidakhadiran. Tentukan apakah perusahaan memiliki masalah ketidakhadiran. Analisislah mengapa dan bagaimana menceritakan masalahnya. Menganalisis lebih jauh untuk efektivitas kebijakan kehadiran dan efektivitas manajemen dalam aplikasi kebijakan.
Biaya per mempekerjakan	$(\text{Iklan} + \text{biaya agen} + \text{penyerahan karyawan} + \text{biaya perjalanan pelamar dan staf} + \text{biaya relokasi} + \text{biaya dan keuntungan yang melakukan perekrutan}) \div \text{jumlah orang yang dipekerjakan}$	Biaya terkait dengan seseorang yang baru dipekerjakan
Biaya kesehatan per karyawan	$\text{Jumlah biaya kesehatan} \div \text{jumlah karyawan}$	Biaya karyawan perkapita

## METRIK DAN PENGUKURAN

Umur belanja SDM	$\text{Belanja SDM} \div \text{total belanja operasional}$	
ROI modal manusia	$\text{Penerimaan} - (\text{belanja operasional} - [\text{biaya kompensasi} + \text{biaya keuntungan}]) \div [\text{biaya kompensasi} + \text{biaya keuntungan}]$	
Nilai tambah modal manusia	$\text{Penerimaan} - (\text{belanja operasional} ([\text{biaya kompensasi} + \text{biaya keuntungan}]) \div \text{jumlah total FTE}$	FTE = Full Time Equivalent
Unsur penerimaan	$\text{Penerimaan} \div \text{jumlah total FTE}$	
Waktu untuk mengisi	$\text{Jumlah hari yang dilalui untuk mengisi daftar kebutuhan} \div \text{jumlah yang dipekerjakan}$	
Unsur investasi pelatihan	$\text{Jumlah biaya pelatihan} \div \text{perhitungan awal}$	

Biaya perputaran	Biaya akhir + biaya per mempekerjakan + biaya kekosongan + kerugian kurva pengetahuan	Unsur (seperti pengetahuan, keahlian dan kemampuan) dan biaya diadakan saat karyawan meninggalkan perusahaan. Wawancara keluar adalah alat yang berguna dalam menentukan mengapa karyawan meninggalkan organisasi
Angka perputaran	$(\text{Perpisahan sepanjang bulan} \div \text{rata-rata jumlah karyawan sebulan}) \times 100$	
Biaya kompensasi pekerja per karyaawn	Jumlah biaya kompensasi karyawan per tahun $\div$ rata-rata jumlah karyawan	

# ANALISIS

Membandingkan

Menjelaskan

Menguraikan

Menggabungkan

Membagi

Memerinci

Penjabaran

Pemecahan persoalan

Penelaahan

menyimpulkan

