PENGANTAR MANAJEMEN – DHH1A2

Eka Widhi Yunarso (EWD)
2018-1

Digunakan dilingkungan internal prodi D3 Manajemen Informatika, Fakultas Ilmu Terapan, Universitas Telkom

AREA FUNGSIONAL PERUSAHAAN - HR

MANAJEMEN ADALAH...

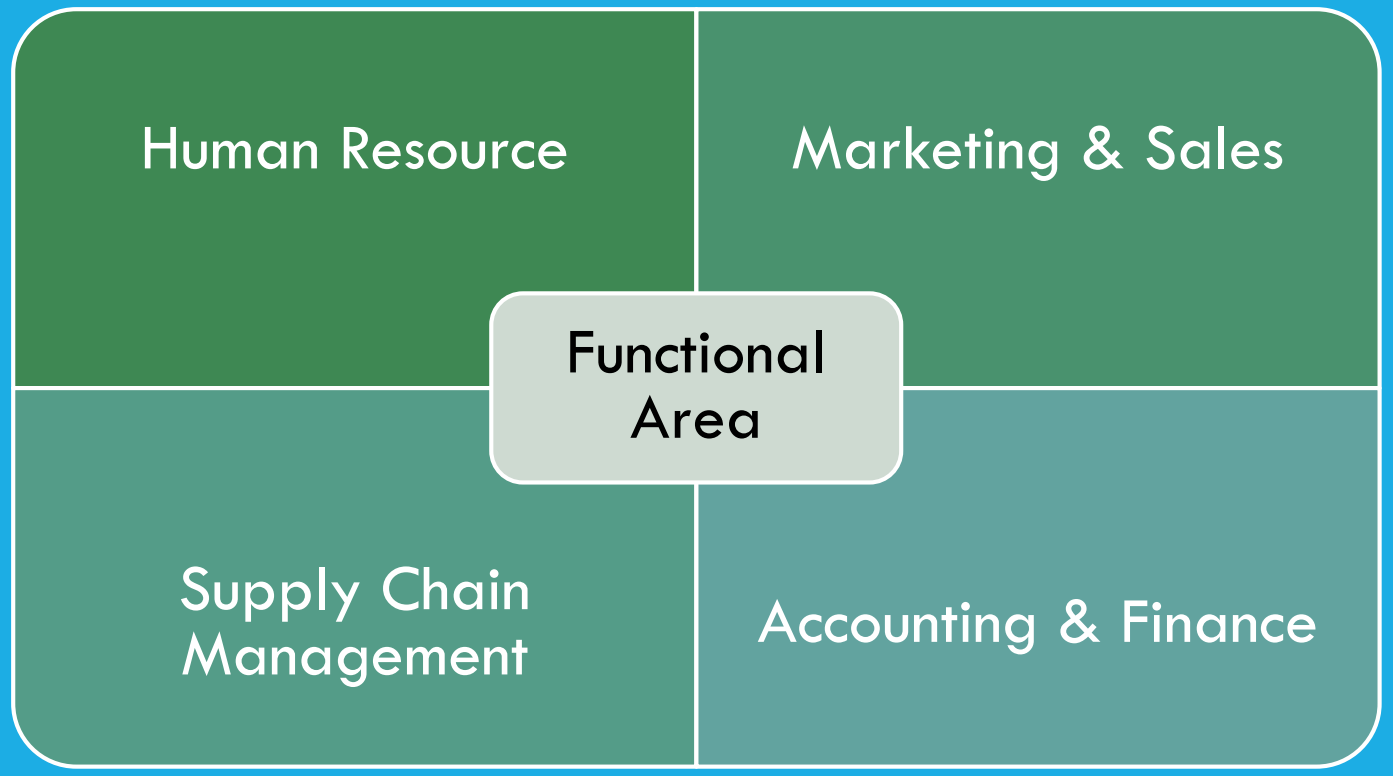
“Proses memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan juga sering dimaksudkan sebagai suatu sistem kekuasaan dalam suatu organisasi”

AREA FUNGSIONAL ADALAH…

“

layanan internal organisasi yang mendukung pencapaian tujuan utama organisasi

”



AREA FUNGSIONAL/FUNGSI BISNIS

AREA FUNGSIONAL

Area Fungsional	Marketing & Sales	Supply chain management	Accounting & Finance	Human Resource
Fungsi Bisnis	Memasarkan produk	Membeli barang, bahan baku/bahan mentah	pembayaran dari konsumen dan kepada pemasok	Perencanaan Sumber Daya Manusia
	Menerima pesanan penjualan	Menerima barang, bahan baku/ bahan mentah	Alokasi dan pengawasan biaya	Rekrutasi dan pengangkatan pegawai
	Dukungan Konsumen	Transportasi dan logistik	Perencanaan dan penentuan budget	Pelatihan
	Customer relationship management	Penjadwalan proses produksi	Manajemen arus kas	Penggajian
	Sales Forecasting	Proses Produksi		Penilaian Kinerja
	Advertising	Pemeliharaan pabrik		Penyesuaian dgn Aturan Pemerintah

PERAN AF HUMAN RESOURCE

- Menempatkan pegawai dalam organisasi yang mampu memberikan kontribusi tinggi terhadap pencapaian tujuan sistem manajemen

- Menempatkan sumber daya manusia yang mampu berinteraksi dan menggunakan sumber daya lain perusahaan secara efektif dan efisien

PROSES PERENCANAAN HUMAN RESOURCE

perkiraan kebutuhan tenaga kerja → Perkiraan pasokan tenaga kerja → Mencocokkan/rekonsiliasi kebutuhan dengan pasokan tenaga kerja → Analisis pekerjaan/ jabatan

PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

- Menentukan berapa banyak dan tipe tenaga kerja yang dibutuhkan

- Perkiraan kebutuhkan ditentukan dari perencanaan organisasi

Perusahaan Ford Motor meningkatkan target produksi dan mempersiapkan untuk meluncurkan produk baru pada tahun 2009

Mempekerjakan lebih dari 8.100 tenaga kerja untuk memproduksi dan menempati posisi sebagai engineering

Perusahaan merencanakan untuk mempekerjakan 2.200 untuk menyelesaikan pekerjaan dalam memperkenalkan model baru, termasuk sebagai engineering

PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA: FORD MOTOR

- Ford harus menjual produk yang sudah ada sehingga mempertimbangkan penjualan saat ini dan proyeksi pertumbuhan penjualan di masa depan
- Berdasarkan proyeksi penjualan, Ford memperkirakan kapasitas pabrik yang diperlukan untuk memenuhi permintaan di masa mendatang, tenaga penjualan yang diperlukan, staf pendukung yang dibutuhkan, dan sebagainya
- Mereka menghitung jumlah tenaga kerja jam diperlukan untuk mengoperasikan pabrik, menjual produk, mendistribusikan, melayani pelanggan, dan sebagainya.
- Perkiraan ini digunakan untuk menentukan permintaan untuk berbagai jenis pekerja

PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA: FORD MOTOR

PERKIRAAN PASOKAN TENAGA KERJA

- Mengetahui seberapa banyak dan bagaimana tipe tenaga kerja yang harus dipekerjakan

- Analisis pasokan tenaga kerja, harus mempertimbangkan jumlah dan kualitas pekerja yang tersedia dan pasokan tenaga kerja eksternal yang tersedia

PERKIRAAN PASOKAN TENAGA KERJA

- **Analisis untuk memperkirakan pasokan tenaga kerja akan berasal darimana tenaga internal atau mengharuskan pasokan dari eksternal perusahaan**

1. Aktuaria

Aktuaris, sebuah profesi yang banyak dibutuhkan oleh perusahaan asuransi ini memang termasuk salah satu profesi yang menjanjikan di Indonesia. Aktuaris bekerja layaknya ahli matematika yaitu menghitung risiko, premi, dan dividen pada suatu perusahaan asuransi. Seiring dengan meningkatnya pertumbuhan sektor asuransi, maka kebutuhan akan aktuaris juga bertambah, namun pada kenyataannya tenaga ahli aktuaria di Indonesia masih sangat jauh dari jumlah ideal. Presiden Direktur Prudential Indonesia, William Kuan, mengatakan bahwa di tahun 2013 saja Indonesia hanya memiliki 150 aktuaris dari total 600 aktuaris yang dibutuhkan. Kesimpulannya, profesi aktuaris masih menjanjikan banyak lapangan pekerjaan bagi yang ahli di bidang aktuaria.

PERKIRAAN PASOKAN TENAGA KERJA: CONTOH KASUS

3. Aviasi

Industri penerbangan Indonesia sangat membutuhkan pilot-pilot asli putra-putri bangsa Indonesia. Kriteria yang sangat ketat dan biaya sekolah penerbangan yang cukup mahal merupakan beberapa kendala yang menyebabkan jumlah pilot asal Indonesia masih kurang, sehingga beberapa maskapai lokal Indonesia masih memperkerjakan pilot-pilot asing untuk memenuhi kebutuhan pilot mereka. Profesi ini sebenarnya sangat diminati sekaligus dibutuhkan karena menjanjikan gaji yang besar, terlebih lagi dengan banyaknya maskapai penerbangan di Indonesia.

Sejalan dengan kebutuhan pilot yang masih jauh dari jumlah ideal, industri penerbangan Indonesia juga masih kekurangan tenaga *Air Traffic Controller* (ATC) dan teknisi pesawat terbang. Lagi-lagi kendala sedikitnya sekolah penerbangan –hanya terdapat 13 sekolah di Indonesia— menjadi akar permasalahan dari kurangnya tenaga pilot, ATC dan teknisi pesawat.

PERKIRAAN PASOKAN TENAGA KERJA: CONTOH KASUS

REKONSILIASI KEBUTUHAN DAN PASOKAN TENAGA KERJA

- Pada tahap ini melakukan analisis data kebutuhan tenaga kerja dan menentukan pasokan tenaga kerja

REKONSILIASI KEBUTUHAN DAN PASOKAN TENAGA KERJA

- Hasil analisis akan menyimpulkan bahwa ***organisasi butuh lebih banyak tenaga kerja*** daripada yang saat ini tersedia

- Tindakan selanjutnya***, mempekerjakan pegawai baru, mempromosikan pegawai pada posisi/jabatan baru, menggunakan jasa agensi tenaga kerja***

REKONSILIASI KEBUTUHAN DAN PASOKAN TENAGA KERJA

- **Sebaliknya, hasil analisis akan menyimpulkan bahwa *organisasi memiliki tenaga kerja melebihi dari yang dibutuhkan.***
- **Tindakan selanjutnya, *transfer ke area lain, PHK***

ANALISIS PEKERJAAN/JABATAN

- **Proses analisis untuk menentukan:**
  - **suatu pekerjaan/jabatan membutuhkan spesifikasi keahlian, pengetahuan, dan karakteristik lain untuk memenuhi pekerjaan tersebut (spesifikasi pekerjaan/jabatan)**
  - **dan mendetailkan tugas, tanggung jawab, pekerjaan (deskripsi pekerjaan)**

ANALISIS PEKERJAAN/ JABATAN

Analisis Pekerjaan

(Job analysis)

(job description)

Mendeskripsikan:

-Nama pekerjaan/nama jabatan

-Lokasi pekerjaan

- Deskripsi pekerjaan

-Tugas, kewajiban, hak , dan wewenang

- Mesin, perangkat, peralatan, bahan, dan dokumen/formulir yang akan digunakan

- Kondisi pekerjaan

- Pengawasan yang harus dilakukan dan akan diberikan

-Resiko

spesificaton)

kulalifikasi keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaan

- Pendidikan

- Pengalaman

- Pelatihan

- kemampuan/keahlian

- Tanggung jawab

- Kemampuan berkomunikasi

- Karakteristik emosional

- Kebutuhan khusus berkaitan dengan kemampuan panca indera

LANGKAH MENDAPATKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS

Rekrutasi → Seleksi → Pelatihan → Penilaian Kinerja

SUMBER MENDAPAT HUMAN RESOURCE

- Dari dalam organisasi

- Dari luar organisasi
  - Kompetitor
  - Agen tenaga kerja
  - Pembaca dari berbagai media
  - Institusi pendidikan

Telkom University

PT. TK INDUSTRIAL INDONESIA

PT. TK INDUSTRIAL INDONESIA SCHOLARSHIP PROGRAM

Profil Perusahaan

PT. TK INDUSTRIAL INDONESIA MERUPAKAN PERUSAHAAN MULTINASIONAL YANG BERGERAK DI BIDANG MANUFAKTUR ALAS KAKI YANG BERLOKASI DI KOTA SUBANG, JAWA BARAT. PERUSAHAAN KAMI MERUPAKAN BAGIAN DARI TAEKWANG GROUP KOREA YANG BERGERAK DI BERBAGAI BIDANG. TAEKWANG GROUP MEMILIKI FACTORY DI BEBERAPA NEGARA SEPERTI VIETNAM, TIONGKOK, DAN INDONESIA. PT. TK INDUSTRIAL INDONESIA ADALAH PERUSAHAAN PERTAMA YANG DIDIRIKAN OLEH TAEKWANG GROUP DI INDONESIA DAN MULAI BEROPERASI SEJAK 2013, DENGAN TOTAL KARYAWAN SAAT INI YANG MENCAPAI LEBIH DARI 11 RIBU KARYAWAN.

Fasilitas Beasiswa

1. Diberikan kepada mahasiswa yang sudah menginjak tahun ketiga masa studi (semester V).
2. Diberikan selama 2 tahun, atau 4 semester.
3. Diberikan biaya hidup selama 2 tahun sebesar Rp. 800.000 setiap bulannya.
4. Diberikan biaya Tugas Akhir maksimal senilai Rp. 2.000.000 (Khusus Fak. Teknik) & biaya wisuda.
5. Setelah lulus kuliah, mahasiswa wajib menjalani ikatan dinas selama 2 (dua) tahun dan mendapatkan semua hak sebagai karyawan tetap, dengan upah yang disesuaikan

Persyaratan Beasiswa

a. Khusus Mahasiswa Prodi Teknik Elektro dan Teknik Industri
b. Tidak mengikuti program beasiswa dari sumber lain (download di bit.ly/tidakbeasiswa)
c. Mahasiswa sudah menyelesaikan studi semester IV dan akan menjalani studi semester V pada pertengahan tahun 2016.
d. Memiliki IPK minimal 3.00 dan dibuktikan dengan transkrip nilai terakhir.
e. Mengisi formulir pendaftaran beasiswa.
f. Melampirkan pas foto ukuran 4 x 6 sebanyak 3 lembar, dan pas foto ukuran 3 x 4 sebanyak 1 lembar.
g. Melampirkan fotocopy E-KTP sebanyak 1 lembar.
h. Melampirkan fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa sebanyak 1 lembar.
i. Mengisi surat pernyataan ikatan dinas tanda tangan diatas materai 6000 (download di bit.ly/ikatandinas)
j. Tidak mengambil cuti akademis dengan alasan apapun selama masa pemberian beasiswa.
k. Mahasiswa memiliki orientasi untuk langsung bekerja setelah lulus kuliah.
l. Mahasiswa yang memiliki kemampuan berbahasa inggris diutamakan.

REKRUITASI

“ proses penyaringan yang ketat terhadap pasokan sumber daya calon manusia yang tersedia untuk mengisi posisi “

Tujuannya adalah untuk mempersempit lapangan besar calon karyawan untuk kelompok yang relatif kecil orang yang seseorang akhirnya akan dipekerjakan.

SELEKSI

- memilih seorang individu untuk dipekerjakan dari semua orang yang telah direkrut.
- direpresentasikan sebagai serangkaian tahapan yang dilalui pelamar
- setiap tahap mengurangi total grup dari calon karyawan sampai, akhirnya, satu individu yang disewa

TAHAPAN SELEKSI

- Penyaringan awal (seleksi administratif)
- Tes kecerdasan
- Tes bakat
- Tes kepribadian
- Referensi kinerja
- Wawancara diagnostik
- Pemeriksaan fisik /tes kesehatan
- Penilaian pribadi

proses pengembangan kualitas sumber daya manusia yang akan memungkinkan mereka menjadi lebih produktif sehingga memberikan kontribusi lebih untuk pencapaian tujuan organisasi.

tujuan → untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mempengaruhi perilakunya

PELATIHAN

TAHAP PENYELENGGARAAN PELATIHAN

MENENTUKAN KEBUTUHAN PROGRAM PELATIHAN

Umpan balik langsung dari pegawai mengenai kebutuhan pelatihan yang penting bagi organisasi

Memprediksi masa mendatang, sehingga kemampuan, keahlian, atau perilaku apa yang dibutuhkan organisasi di masa mendatang

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN

Evaluasi efektifitas program pelatihan

Mengukur efektifitas dapat dengan cara melihat: reaksi/respon pegawai (survey),

melalui serangkaian tes, adanya peningkatan perilaku dalam pekerjaan, berdasarkan produktivitas secara keseluruhan (apakah terdapat pengaruh terhadap organisasi, setelah training apakah terdapat peningkatan pada penjualan, dsb.)

PROGRAM PELATIHAN

Program Pelatihan Orientasi

Memperkenalkan pegawai baru dengan pekerjaan yang akan dihadapi, unit kerja, dan organisasi secara umum

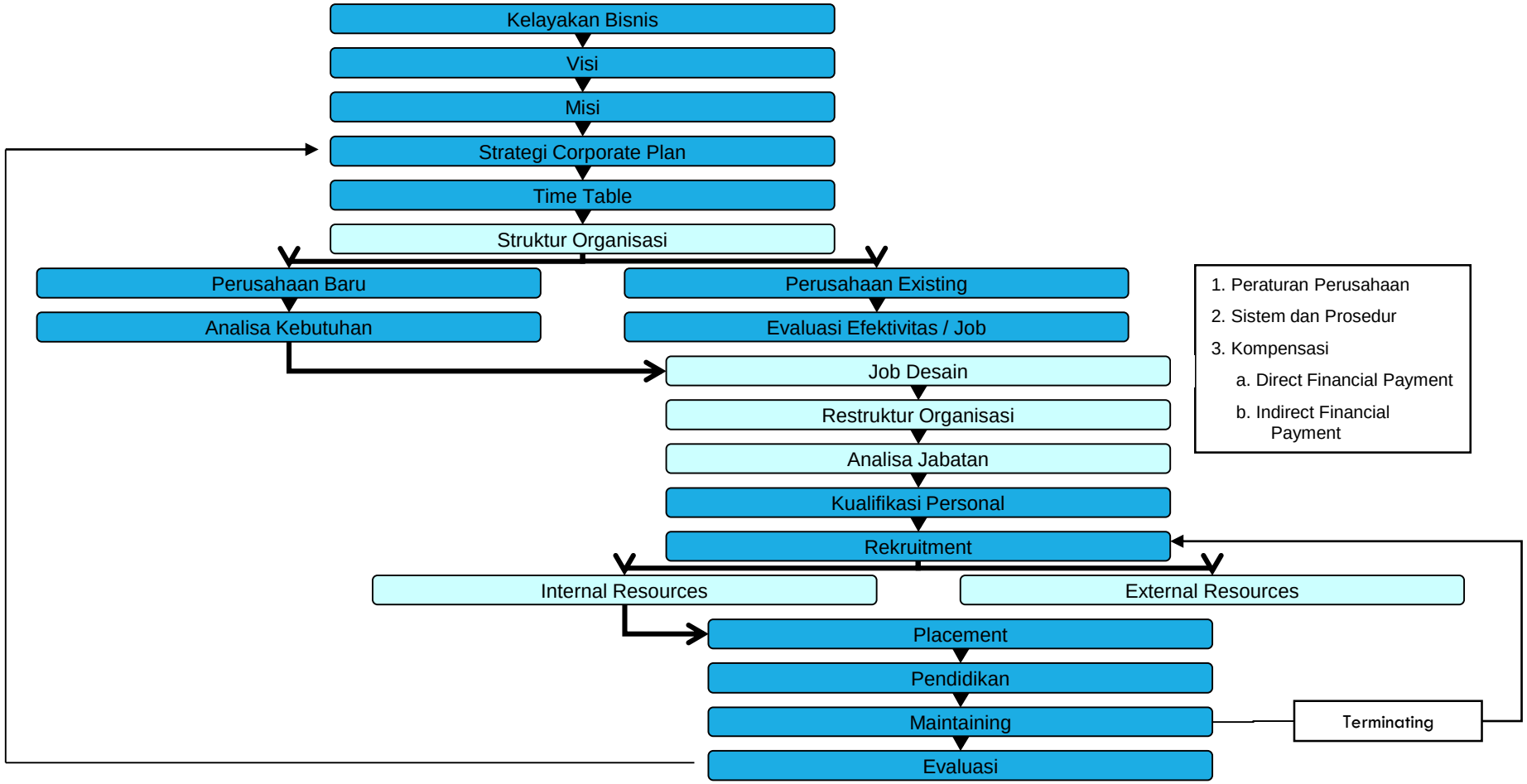
Team Training

Pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan pegawai untuk dapat kolaborasi dengan partner tim

Program Pelatihan Keahlian

Program Pelatihan Sikap, Perilaku, dan Karakter

MANAJEMEN HRD



PENILAIAN KINERJA

proses meninjau kegiatan produktif masa lalu seorang pegawai untuk mengevaluasi kontribusi yang telah dicapai menuju pencapaian tujuan manajemen organisasi

Tujuan utamanya adalah untuk **memberikan umpan balik kepada anggota organisasi** tentang bagaimana mereka dapat menjadi **lebih produktif, berguna, dan berkualitas** untuk organisasi

PENILAIAN KINERJA

Manfaat dilakukan penilaian kinerja:

- Menyediakan pengukuran sistematis untuk mendukung kenaikan gaji, promosi, perpindahan, penurunan pangkat, dan bahkan pemberhentian kerja

- Salah satu cara dasar (bukti) bagi level manajerial untuk menyampaikan kepada bawahan bagaimana hasil yang sudah dikerjakan dan menyarankan adanya perubahan dari segi perilaku, kemampuan atau pengetahuan suatu pekerjaan atau jabatan

PENDEKATAN PENILAIAN KINERJA

Management by Objectives (MBO)

360-degree appraisal

MANAGEMENT BY OBJECTIVE (MBO)

MANAJEMEN ADALAH...

Pakar	Pengertian
Mary Parker Follet	Seni (art) dalam menyelesaikan pekerjaan (duty) orang lain.
Luther Gulick	Bidang pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan
James A.F. Stoner	Proses perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), kepemimpinan (leadership) dan pengawasan (mengendalikan/controlling) kegiatan anggota dan tujuan penggunaan organisasi yang sudah ditentukan.
George R. Terry	suatu proses yang terdiri dari planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating, dan controlling (pengendalian) yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya

REFERENSI

Fahmi, Irham, Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi, Alfabeta, 2014.

JA Badenhorst-Weiss, T Brevis-Landsberg, Introduction to Business Management, OUP Southern Africa, 2013.

R. Kelly Rainer, Casey G. Cegielsk, Introduction to Information Systems: Enabling and Transforming Business 5th Edition, John Wiley & Sons, 2013.