

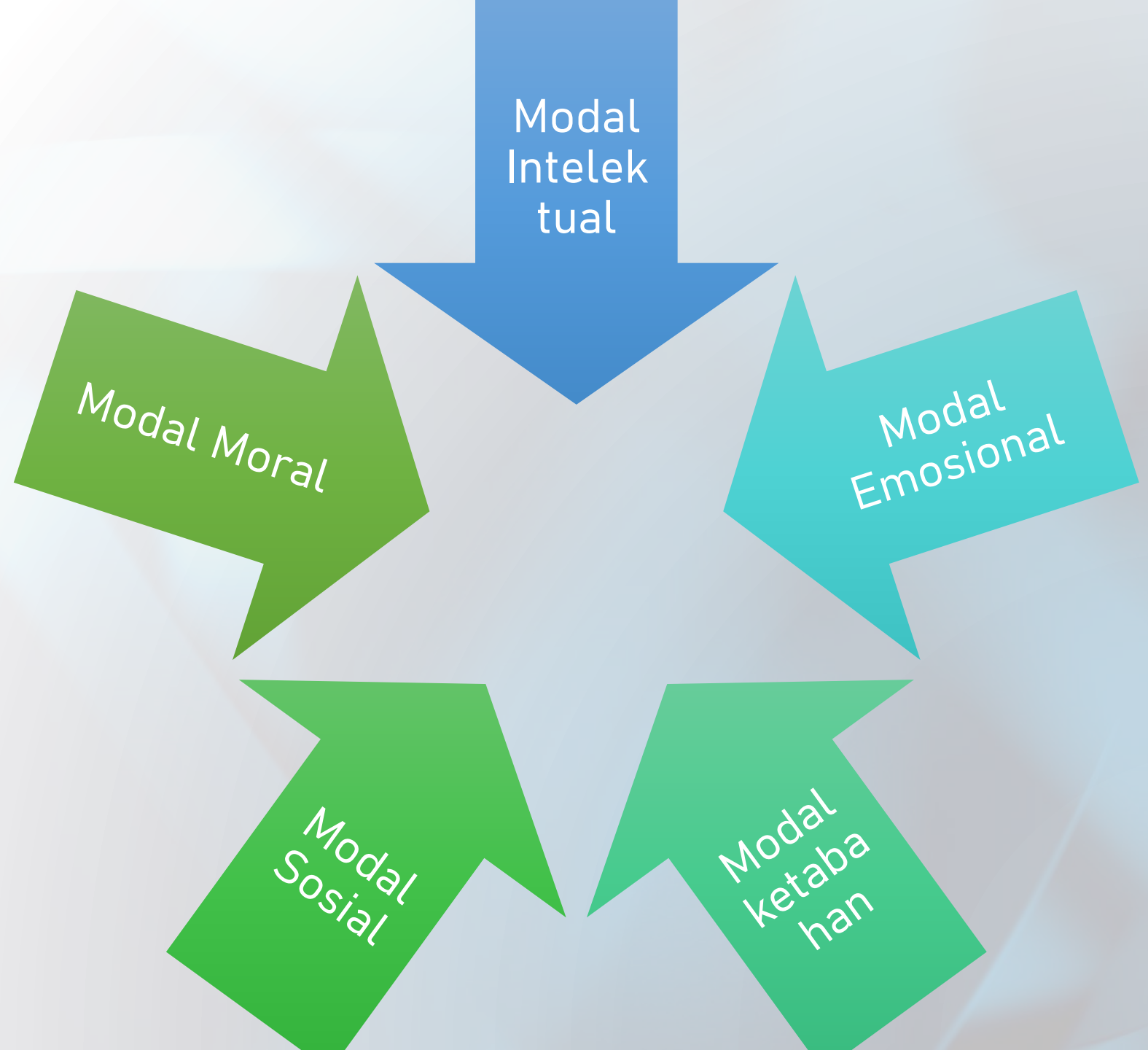
# Kisi Kisi Ujian Akhir Semester

Human Capital Development

Semester Ganjil

# Modal HCD

(Djameludin Ancok)



# Perkembangan peran SDM

## Manajemen Personalian dan Kepegawaian

- Fokus pada Aspek Pengelolaan Personel/faktor produksi
- Akhir tahun 1970 an

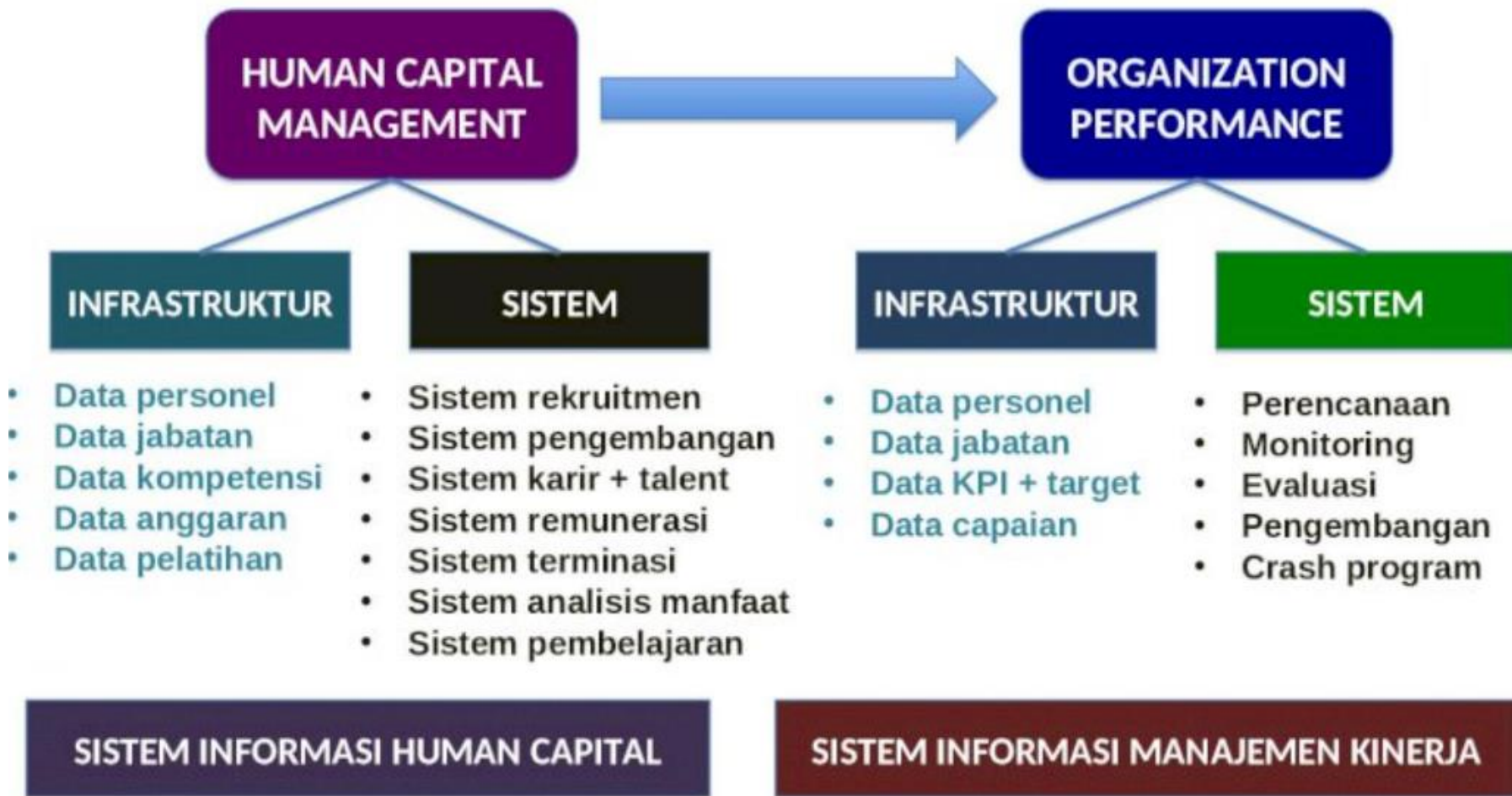
## Manajemen SDM / HRD

- Manusia bukan sekedar Faktor produksi tapi juga harus dikembangkan dan dimanusiakan (penggerak produksi)
- 1980 – 1990 (pertengahan)

## HCM

- Manusia adalah aset strategis organsiasi maka harus diekola secara khusus sebagai aset strategis
- 1990 (tengah) – sekarang





# Perbedaan HRM dan HCM (insight.co)

## *Fokus HRM*

Memfasilitasi dan memenuhi segala kebutuhan karyawan, termasuk kesejahteraan mereka.

## *Fokus HCM*

Pengembangan sumber daya manusia agar nilainya akan semakin bertambah sehingga bisa berkontribusi secara maksimal terhadap kegiatan produksi.

## *Sudut pandang HRM*

Karyawan perusahaan sebagai sumber, dan akan habis jika dipakai terus menerus.

## *Sudut pandang HCM*

Karyawan perusahaan sebagai aset, dapat diperkaya dan bisa memberikan keuntungan

## *Ukuran HRM*

Hasil kinerja atau kontribusi karyawan tanpa ada analisis mendalam demi perkembangan perusahaan kedepannya.

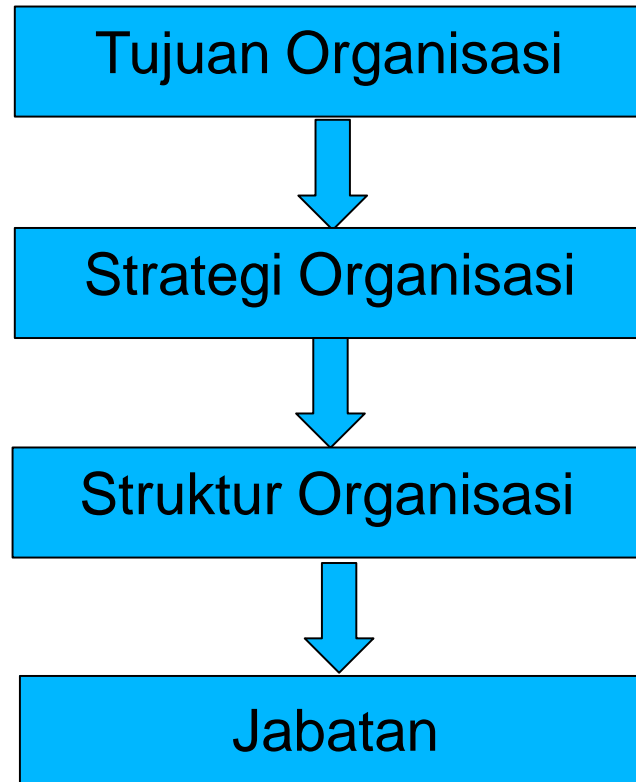
## *Ukuran HCM*

Analisis untuk perkembangan sumber daya manusia dan perusahaan dilakukan dan diutamakan

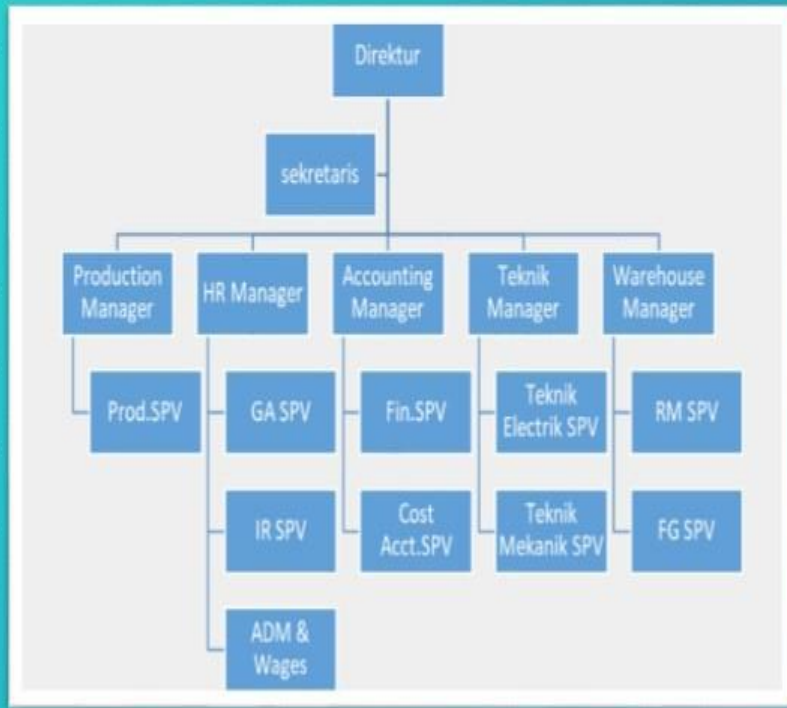
# Apa itu Jabatan?

Sekumpulan **Aktivitas** yang berisi **kegiatan / tugas** yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan pelaksanaannya mensyaratkan **Pengetahuan, Keterampilan & Sikap** yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat (*Kamus besar Bahasa Indonesia*)

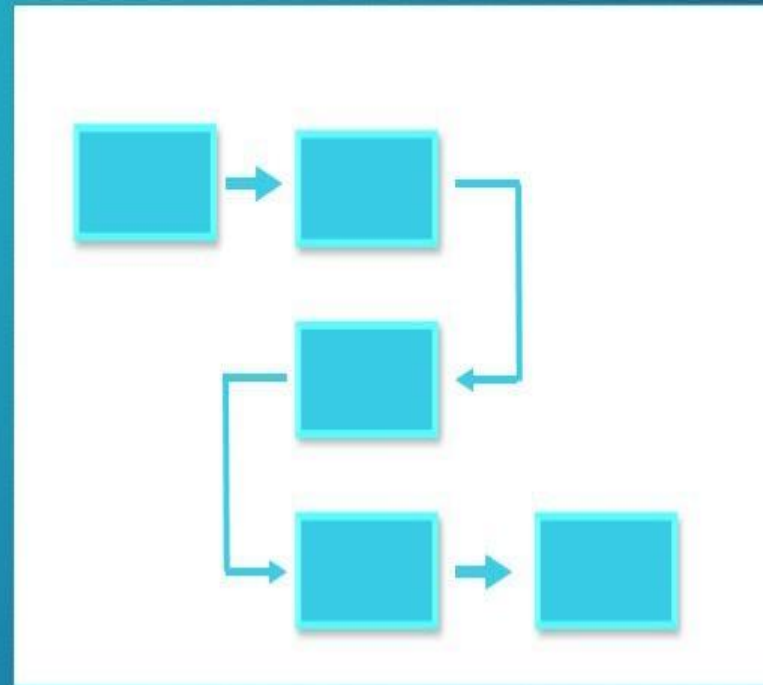
# KONSEP JABATAN



# Jenis Jabatan



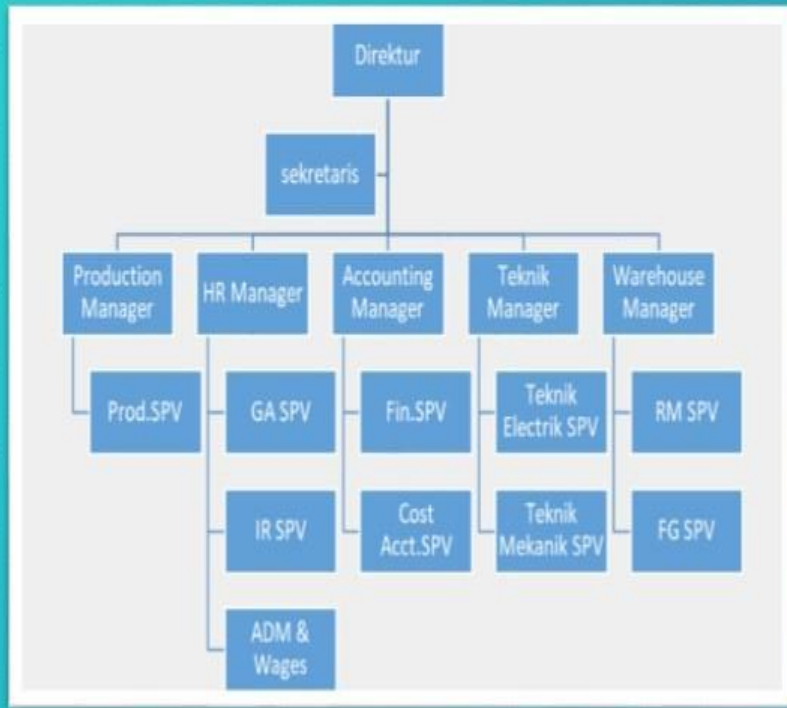
Jabatan Struktural



Jabatan Fungsional



# Jenis Struktural



## Jabatan Struktural

Jabatan Struktural :  
Jabatan yang ada dalam Perusahaan. Kedudukan jabatan Struktural bertingkat tingkat dari yang terendah ke yang tertinggi.

Contoh :  
Staff, Supervisor, Manager, Direktur

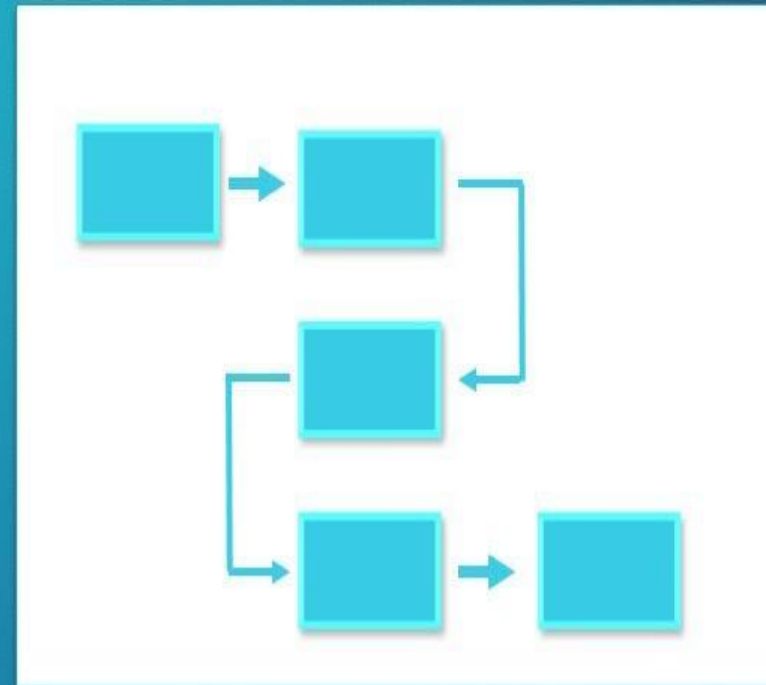
# Jenis Jabatan

## Jabatan Fungsional :

Jabatan Teknis yang Tidak tercantum dalam Struktur Organisasi, tetapi Sangat diperlukan dalam Pelaksanaan Tugas tugas Pokok Organisasi.

## Contoh :

Guru, Dosen, Dokter, Perawat, Bidan, Apoteker, Peneliti, Penguji kendaraan bermotor



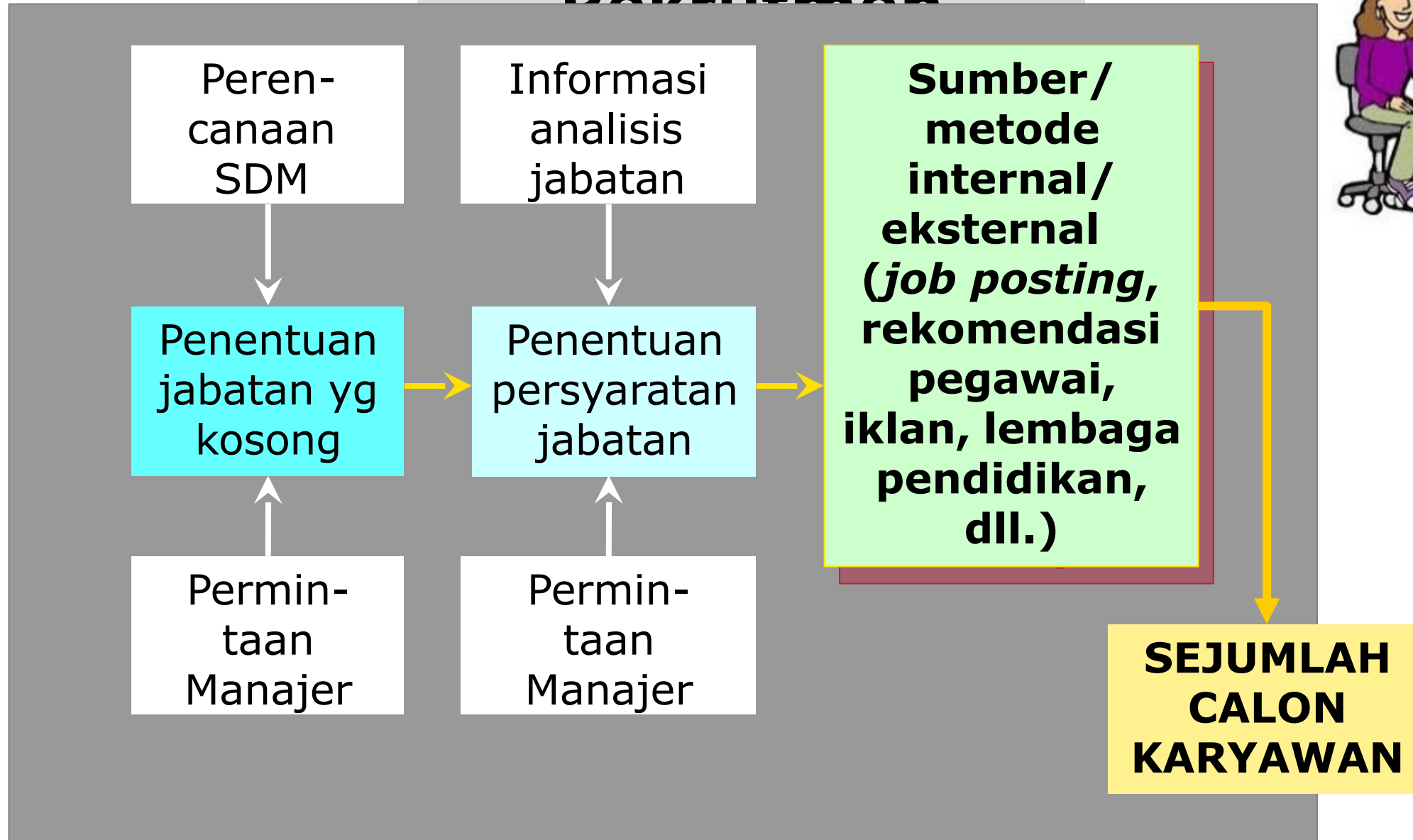
Jabatan Fungsional

# Definisi Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan hingga mendapatkan calon tenaga kerja yang diinginkan/qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. (Prof.Dr.Veithzal Rivai,M.B.A:2005)



# Langkah Rekrutmen



# Sumber Rekrutmen



## 1. Internal

Membuka peluang dengan cara menawarkan kepada karyawan yang berminat untuk mengisi lowongan jabatan. Dengan cara ini, perusahaan telah memberikan peluang kepada semua karyawan yang potensial untuk tumbuh dan berkembang. Sehingga menciptakan suasana terbuka serta dapat memotivasi kinerja karyawan.

# Rekrutmen Internal



- **Keuntungan**
  - Lebih murah dan lebih cepat.
  - Memungkinkan penilaian kemampuan yang lebih tepat.
  - Pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi karena mengetahui ada peningkatan dan pengembangan karir.
  - Waktu orientasi lebih singkat.

# Rekrutmen Internal

- Kelemahan

- Membatasi masuknya pemikiran-pemikiran baru.
- Menghambat usaha untuk meningkatkan keanekaragaman tenaga kerja.
- Memperkecil kelompok pelamar potensial.
- Pekerja yang di promosikan akrab dengan bawahannya sehingga sulit menjalankan kewenangan dan kekuasaannya.



# Metode Rekrutmen Internal

- Pemindahan (Mutasi atau Rotasi)
- Pengangkatan (Promosi)
- Detasir (Perbantuan pekerjaan)





# Sumber Rekrutmen

## 2. Eksternal

- Melalui sumber ini, perusahaan dapat memperoleh wajah baru yang mempunyai latar belakang berbeda untuk mengisi jabatan baru, agar dapat lebih mengembangkan ide-ide baru yang lebih segar. Perusahaan juga akan mendapatkan karyawan yang memiliki skill yang dibutuhkan.



# Rekrutmen Eksternal

- **Keuntungan**
  - Jumlah calon karyawan yang lebih besar.
  - Membantu meningkatkan jenis tenaga kerja.
  - Adanya pengetahuan dan ilmu baru
  - Mendorong masuknya pemikiran baru.



# Rekrutmen Eksternal

- Kelemahan
  - Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi.
  - Biaya besar.
  - Waktu relatif lama.
  - Orientasi dan induksi harus dilakukan.
  - *Turnover* cenderung akan meningkat.
  - Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.



# Metode Rekrutmen Eksternal

- Media : Koran, Radio, TV, Media sosial
- Instansi penyalur tenaga kerja baik pemerintah (Disnaker) maupun swasta (Outsourhing, Head hunters, Lembaga tes psikology)
- Lembaga Pendidikan : Siswa/mahasiswa magang, iklan di kampus
- Asosiasi Pekerja
- Organisasi Profesi
- Rekomendasi karyawan
- Open house / Job fair
- Lamaran “tak diminta”

