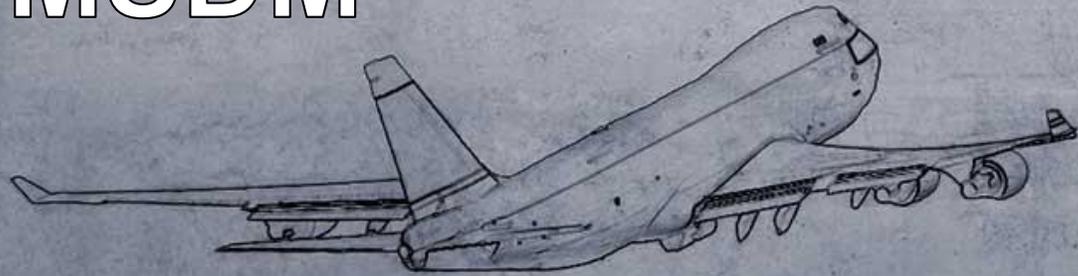


A man in a blue suit with arms crossed, standing in front of a city skyline illustration. The man is wearing a blue blazer over a checkered shirt, with a pocket square and a watch. The background features a stylized city skyline at the bottom.

MODUL PEMBELAJARAN
**MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA**

Dosen Pengampu: Hj. Fahmiah Akilah, M.M

Materi 1: Pengertian dan Ruang Lingkup MSDM



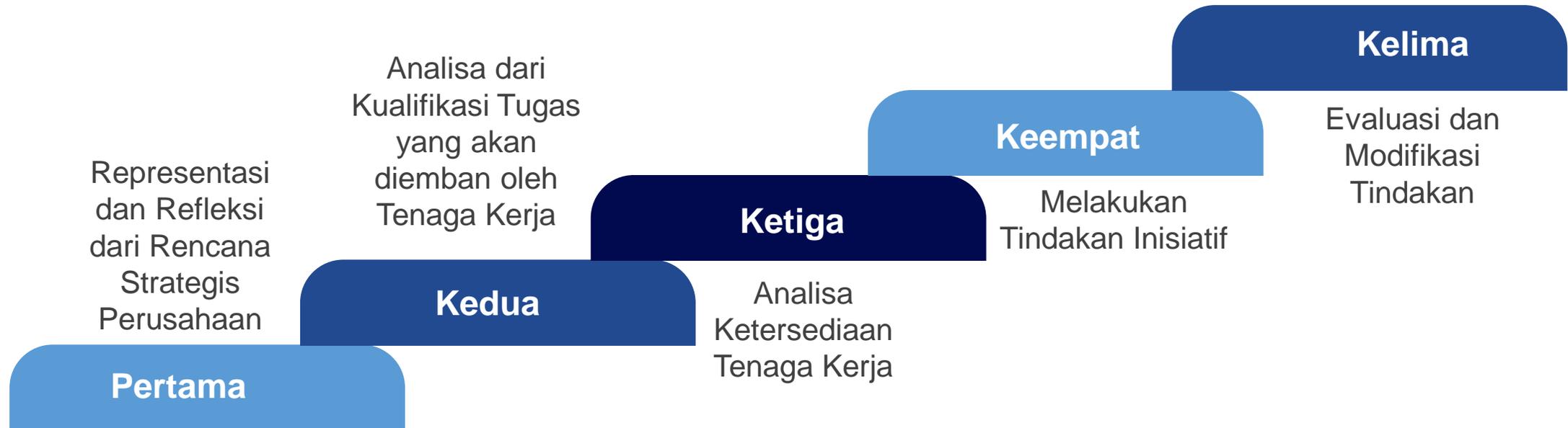
Pengertian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat yang bersangkutan

Ruang Lingkup

Manajemen Personalia, Tujuan Manajemen Personalia, Fungsi dan Peran Manajemen Personalia, Permasalahan Manajemen Personalia dan Strategi Pengembangan SDM

Materi 2: Design dan Perencanaan SDM



Materi 3: Proses Pengadaan SDM



Penempatan Karyawan

Finalisasi calon pekerja pada penempatan posisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Peranan Rekrutmen

Fungsi dan peran tim rekrutmen perusahaan dalam menilai, menyeleksi dan menetapkan standar kelulusan calon pekerja.

Jenis dan Proses Seleksi

Bentuk dan tahapan yang harus dilalu para calon tenaga agar dapat diterima bekerja. Seleksi terdiri dari seleksi administrasi, seleksi kualifikasi, seleksi sikap dan perilaku

Syarat Perekrutan

Standar dan tolok ukur penilaian yang dilakukan terhadap calon tenaga kerja

Teknik Perekrutan

Teknik dan upaya perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja



1

Pengertian pelatihan
dan pengembangan
SDM

2

Identifikasi
kebutuhan pelatihan
dan pengembangan
SDM

3

Metode pelatihan
dan pengembangan
SDM

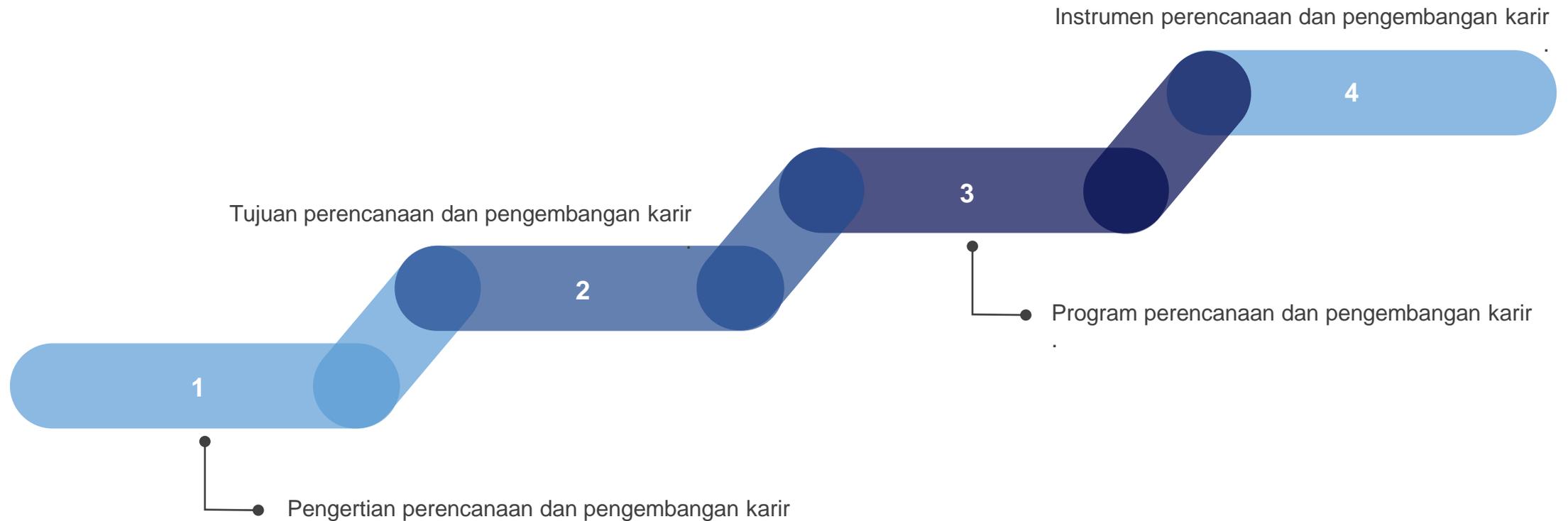
4

Pengukuran kualitas
pengelolaan
pelatihan

MATERI 4

Pengembangan SDM

Materi 6: Manajemen Karir bagi SDM



Materi 7: Penilaian Prestasi Kerja

Faktor Penghambat Penilaian Kerja

Leniency (bias kemurahan hati), *Strictness* (bias keketatan), *Central Tendency*, *Halo Effect*, *Bias Penyelia* dan *Recency*

Instrumen Penilaian Kerja

Instrumen berupa formulir penilaian kinerja yang secara mandiri dibuat oleh perusahaan dengan memenuhi 2 kriteria, yaitu fair, dan objektif..



Pengertian Penilaian Kerja

Proses pengumpulan, analisis, dan/atau pelaporan informasi mengenai kinerja dari seorang individu, grup, organisasi, sistem atau komponen.

Metode Penilaian Kerja

Management by Objectives (MBO), Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS), 360-Degree Feedback, Assessment Centre Method, dan Human-Resource (Cost) Accounting Method



Materi 8: Pemberian Kompensasi



01

Kompensasi

Imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepadanya karena telah membantu pengembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus uang atau gaji, namun bisa juga berupa cuti, tunjangan, maupun insentif.

02

Upah

Hak berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga kerja yang dikeluarkan karena telah mengerjakan sesuatu

03

Gaji

Suatu bentuk pembayaran secara berkala dari perusahaan kepada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

04

Insentif

Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena sudah mencapai target tertentu atau melakukan dedikasi yang tinggi.

Materi 9: Pemeliharaan SDM

01

Pemeliharaan SDM

Upaya perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mentalitas SDM agar tetap loyal berkontribusi dengan kinerja yang baik

02

Santunan

Penganti kerugian yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kondisi accidental yang dialami.

03

Perlindungan

Jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk kesehatan dan keselamatan kerja

04

Bantuan Hukum

Jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk perlindungan yuridis



Materi 10 Konflik SDM

KEDISIPLINAN KERJA

Tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku

KOMPETISI DALAM BEKERJA

Persaingan yang dilakukan oleh satu individu dengan individu lainnya atau satu kelompok dengan kelompok lainnya yang bertujuan untuk menjadi lebih unggul daripada para pesaingnya.

KONFLIK KERJA

Ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperbutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan

Materi 11: Pemberhentian SDM

Pemberhentian Secara Hormat

Pemberhentian yang dilakukan karena alasan yang dapat diterima sehingga SDM diberhentikan secara baik - baik melalui surat pengunduran diri, diberi pesangon, dan diberi penghargaan dalam bentuk materi dan non-materi

Pemberhentian Secara Tidak Hormat

Pemberhentian yang dilakukan karena SDM telah melakukan perbuatan fatal yang dapat merugikan perusahaan SDM diberhentikan secara tidak hormat melalui surat pemecatan dan tidak diberi pesangon, dan i penghargaan lainnya.

