Human Resource

Human Resource (HR) adalah divisi dala Human Resource (HR) adalah divisi dalam organisasi/perusahan yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, hingga pengelolaan hubungan kerja dan kesjahteraan karyawan.

- merekrut karyawan.

 Ketika perusahaan tumbuh dan perlu mengembangkan struktur tim.

 Saat terjadi perubahan organisasi seperti merger, restrukturisasi, atau ekspansi.

 Dalam proses evaluasi dan peningkatan kinerja organisasi secara berkala.

Why (Mengapa HR Penting?)

- kesejahteraan karyawan.

 Mendukung pertumbuhan dan

- Di seluruh unit organisasi, dari kanto Di seluruh unit organisasi, dari kantor pusat hingga cabang.
 Dalam ruang rapat strategis untuk perencanaan SDM.
 Di platform digital seperti HRIS, portal rekrutmen, dan e-learning.
 Di lapangan saat mendampingi kegiatar operasional karyawan.

Metode Pemecahan Masalah

Strengths (Kekuatan)

Opportunities (Peluang)

Weaknesses (Kelemahan)

Threats (Ancaman)

Apa saja hambatan yang berada di luar kendali mereka?

Tim HR: seperti HR Manager, HRD, HR Officer, Recruiter.
 Manajemen: bekerja sama dengan HR untuk strategi SDM.
 Karyawan: sebagai pihak yang dikelola dan dikembangkan.
 Pihak eksternal: seperti lembaga pelatihan, konsultan HR, dan penyedia rekrutmen.

Employee Life-Cycle Management

Employee life cycle management (ELCM) merupakan suatu pendekatan secara sistematis yang berguna untuk mengelola tahapan keaktifar seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau

Human Resource - Employee Life-Cycle

Tanggal:

Mengenal Lebih jauh ELCM

"life cycle" yang artinya siklus hidup yang mana berarti ELCM juga dapat diartikan sebagai siklus kehidupan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan yang diartikan sebagai kemajuan seorang karyawan dan keterlibatannya pada sebuah perusahaan

Identifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja : Dengan employee life cycle management, HR dapat mengidentifikasi pola perubahan karyawan di seluruh organisasi.

Peningkatan Retensi dan Pengalaman Karyawan

Employee life cycle management akan membantu HR merancang strategi untuk mempertahankan karyawan dengan mengetahui kapan dan mengapa dapat mengambil tindakan pencegahan yang

Peningkatan Efisiensi Proses HR: Employee life cycle management membantu HR dalam karyawan secara terstruktur. Contohnya pengembangan sistem rekrutmen, onboarding, dan penggunaan metrik kinerja untuk mengevaluasi efektivitas program-program HR.



EMPLOYEE LIFE CYCLE MANAGEMENT



PERUSAHAAN





POTENSI KARYAWAN



RETENTION

PROSES MEMPERTAHANKAN

KARYAWAN TERBAIK

Tahapan Employee Life Cycle Management

Onboarding dan Retention



Dalam employee life

cycle management,

dimulai dengan menarik

minat calon kandidat

atau calon pekerja.

Tertarik disini artinya

calon kandidat tertarik

dengan lowongan kerja

yang ditawarkan atau

dengan perusahaan dan

misinya.

Dalam tahapan ini perusahaan akan menaruh fokusnya pada menemukan kandidat yang tepat untuk bergabung dengan perusahaan, sambil memberikan nformasi terbaik terkai lowongan kerja kepada kandidat.



ehingga dapat membanti karyawan beradaptasi dengan cepat di



merupakan salah satu tahapan penting untuk membangun pondasi hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Proses onboarding atau orientasi karyawan baru harus disesuaikan dengan kebutuhan karvawan



Development merupakan tahap saat perusahaan meningkatkan kemampuar dan potensi karyawan pengembangan, dan kesempatan karir.



Merupakan tahapan akhir dalam siklus hidup karyawan, di mana karyawan akan

neninggalkan perusahaan Proses offboarding tidak kalah penting, meskipun karyawan akan meninggalkan perusahaan namun harus tetap membentuk kesan akhir yang baik.

EMPLOYEE LIFE CYCLE MANAGEMENT ACTIVITIES

JOB MANAGEMENT

PROSES MERENCANAKAN, MENGELOLA DAN MENGOPTIMALKAN POSISI DAN PERAN SEORANG KARYAWAN DALAM SEBUAH PERUSAHAAN.

MENCAKUP

- . JOB ANALYSIS
- . MANPOWER PLANNING
- . JOB EVALUATION

PERFORMANCE

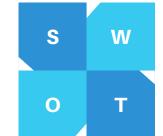
PROSES PENILAIAN KINERJA KARYAWAN YANG DILAKUKAN UNTUK MENGEVALUASI PENCAPAIAN KARYAWAN TERHADAP TUGAS DAN TANGGUNG JAWARNYA SERTA MEMBERIKAN FEEDBACK MEMBANGUN

- . PENETAPAN TUJUAN DAN TARGET
- EVALUASI RUTIN
- · FEEDBACK

RERKAITAN DENGAN TIMBAL BALIK YANG DIBERIKAN DARI PERUSAHAAN KEPADA KARYAWANNYA SEBAGAI IMBALAN ATAS PEKERJAAN YANG MEREKA LAKUKAN

MENCAKUP

- PENYUSUSNAN KEBIJAKAN
- KOMPENASAI PENGELOLAAN GAJI DAN TUNJANGAN
- · EVALUASI DAN PENYESUAIAN
- KOMPENSASI



SWOT Analysis

S = Strengths (Kekuatan)

W = Weaknesses (Kelemahan) O = Opportunities (Peluang) T = Threats (Ancaman)

SWOT adalah alat analisis strategis yang

digunakan untuk mengevaluasi posisi suatu

individu, tim, proyek, atau organisasi

berdasarkan faktor internal (strength &

weakness) dan eksternal (opportunity & threat).

SWOT adalah singkatan dari: