

Manajemen Tenaga Kerja

Drs. Bedjo Siswanto

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 PENGERTIAN DAN BATASAN MANAJEMEN

Istilah manajemen dalam bahasa Indonesia belum ada keseragaman dalam menerjemahkannya, beberapa diantaranya adalah: Manajemen , Pengelolaan, Pembinaan, Ketatalaksanaan, Pengurusan, Kepemimpinan, Ketatapengurusan, dan sebagainya.

1.2 PENGERTIAN DAN BATASAN MANAJEMEN TENAGA KERJA

Manajemen adalah merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, dan pengawasan terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh , karyawan maupun pegawai.

1.3 DAMPAK PERKEMBANGAN TEKNOLOGI DAN KOMPUTERISASI

Perkembangan teknologi yang semakin pesat akan mempunyai dampak langsung terhadap proses produksi dalam suatu perusahaan, terutama yang menyangkut unsur produksi tenaga kerja. Dalam suatu perusahaan timbul kecenderungan bahwa makin besar suatu perusahaan, makin besar pula jumlah tenaga kerja yang diperlukan, sebaliknya makin kecil suatu perusahaan, makin kecil pula jumlah tenaga kerja yang diperlukan.

1.4 TUJUAN PEMBINAAN TENAGA KERJA

Tenaga kerja tersebut perlu diadakan suatu pembinaan yang memadai. Secara terinci tujuan pembinaan tenaga kerja adalah Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketaatan, agar tenaga kerja lebih berdayaguna dan berhasilguna, untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan, serta memupuk semangat dan kegairahan kerja, terwujudnya iklim kerja yang serasi, pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja

1.5 SISTEM PEMBINAAN TENAGA KERJA

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan penting dalam operasional perusahaan yang bersangkutan. Untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan dalam suatu proses kerja, diperlukan tenaga kerja. Kelancaran proses tenaga kerja bergantung pada skil yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Tenaga kerja yang mempunyai skil yang tinggi, dapat menghasilkan *output* yang maksimal.

1.6 FUNGSI MANAJEMEN TENAGA KERJA

Fungsi manajemen tenaga kerja yaitu untuk memberikan suatu perbedaan terhadap kegiatan lain, dan merupakan suatu tahapan dalam suatu proses kegiatan manajemen tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan tersebut sifatnya relatif, bergantung pembedaan usaha perusahaan. Dipandang dari sifat yang ada dalam suatu perusahaan, fungsi manajemen tenaga kerja dibagi menjadi 2 macam yaitu Fungsi permanen, Fungsi temporer.

BAB II : ANALISIS PEKERJAAN

2.1 PENGERTIAN ANALISIS PEKERJAAN

Analisis adalah kegiatan berfikir dalam mempelajari bagian, komponen atau elemen dari suatu keseluruhan untuk mengenai tanda masing-masing bagian, komponen atau elemen itu, hubungan mereka satu sama lain, dan fungsi mereka dalam keseluruhan terpadu. Sedangkan pekerjaan adalah sekumpulan/sekelompok tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada tenaga kerja/calon tenaga kerja untuk dilaksanakan, dikerjakan, dan dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

2.2 DESKRIPSI PEKERJAAN DAN SYARAT PEKERJAAN

Deskripsi pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang memberikan informasi yang menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi dibawah mana pekerjaan tersebut dilakukan. Deskripsi pekerjaan merupakan pedoman, petunjuk arah tindakan yang harus dilakukan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.3 MANFAAT DAN DAMPAK YANG DIHARAPKAN DARI ANALISIS PEKERJAAN

Pada umumnya manfaat dan dampak yang diharapkan dari analisis pekerjaan adalah memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, memberikan keputusan pada diri tenaga kerja, menciptakan iklim dan kondisi kerja yang serasi dan dinamis.

2.4 METODE ANALISIS PEKERJAAN

Metode yaitu suatu cara untuk melaksanakan sesuatu aktivitas tertentu dengan memberikan pertimbangan yang rasional kepada tujuan , fasilitas, sarana yang tersedia, jumlah alokasi waktu, dana, dan aktivitas. Suatu metode berhubungan dengan suatu tugas yang mengandung satu langkah dan tindakan tersebut harus dilakukan

2.5 PROSES ANALISIS PEKERJAAN

Analisis pekerjaan memerlukan suatu proses yang sistematis dan teratur, serta mencerminkan tingkatan yang lebih tinggi kearah tujuan dan sasaran yang diharapkan. Proses tersebut merupakan kegiatan sistematis dan kronologis yang keseluruhannya subsistem yang hidup, didalamnya terdapat beberapa subsistem yang merupakan tingkatan dan tahapan yang merupakan proses analisis pekerjaan.

2.6 LAPORAN ANALISIS PEKERJAAN

Laporan yaitu merupakan suatu informasi secara menyeluruh terhadap pelaksanaan aktifitas yang dilakukan, baik tingkat aktifitas jangka pendek maupun jangka panjang. Laporan analisis pekerjaan merupakan penyampaian ikhtisar hasil kegiatan dan pelaksanaan suatu proses kajian, dan analisis keterangan atau fakta suatu pekerjaan secara sistematis, dan teratur dalam bentuk informasi tentang deskripsi pekerjaan dan syarat pekerjaan yang diperlukan.

BAB III : PEREKRUTAN TENAGA KERJA

3.1 PENGERTIAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA

Perekrutan tenaga kerja merupakan follow up dari fungsi manajemen tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Deskripsi pekerjaan menjelaskan tentang perincian tugas dan tanggung jawab, serta dalam kondisi mana pekerjaan tersebut dilakukan. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta suatu pengharapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.

3.2 PEREKRUTAN DARI DALAM PERUSAHAAN

Pemanfaatan tenaga kerja dalam perusahaan terutama dalam rangka promosi dan mutasi. Tindakan manajemen tenaga kerja yang paling baik adalah sikap tidak ceroboh dalam menempatkan tenaga kerja untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi maupun jabatan yang setingkat. Serta *input* dari kalangan manajemen yang non sejenis maupun dari bawahan, perlu dijadikan suatu bahan pertimbangan.

3.3 PEREKRUTAN DARI LUAR PERUSAHAAN

Pada umumnya penentuan sumber tenaga kerja dari luar perusahaan dapat dilakukan melalui berbagai cara. Cara yang biasa ditempuh adalah melalui Dapertemen Tenaga Kerja, melalui lembaga pendidikan formal maupun non formal, melalui teman karyawan perusahaan, melalui iklan.

3.4 MELALUI DAPERTEMEN TENAGA KERJA

Munculnya Departemen Tenaga Kerja ditengah-tengah derap lajunya pembangunan di Indonesia, merupakan salah satu perwujudan perhatian pemerintah dalam hal menjabatani dan memberikan suatu kebijakan baik yang menyangkut masalah pencarian lapangan kerja maupun masalah pencarian tenaga kerja.

3.5 MELALUI LEMBAGA PENDIDIKAN FORMAL MAUPUN NON FORMAL

Cara ini disebut dengan perekrutan tenaga kerja melalui lembaga pendidikan formal. Perusahaan besar biasanya mengutamakan tenaga muda yang energik dan baru menyelesaikan suatu studi pada pendidikan formal, walaupun pengalaman kerja belum ada sama sekali padanya.

3.6 MELALUI TEMAN-TEMAN KARYAWAN PERUSAHAAN

Cara perekrutan tenaga kerja melalui teman-teman perusahaan, dipandang mempunyai dampak positif, karna orang yang telah dikenal segala karakter pribadi dan kecakapannya telah dikonklusikan, mereka dipandang mampu mimikul beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.

3.7 MELALUI IKLAN ATAU ADVERTENSI

Cara ini dipandang menguntungkan kedua belah pihak, baik pencari kerja, maupun perusahaan, karena kemungkinan besar porsi dan komposisi yang diharapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi. Dengan cara ini pemilihan calon tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi dan kecakapan yang diperlukan, dapat ditentukan secara selektif. Makin banyak pencari kerja yang melamar, akan lebih mudah memilih kualitas tenaga kerja sebagaimana yang diharapkan.

 Check Plagiarism

 Check Grammar

Completed: 100% Checked
26% Plagiarism
74% Unique

100% Checked

Istilah manajemen dalam bahasa Indonesia b

- Unique

pendayagunaan pe...

- Plagiarized

Dalam suatu perusahaan timbul kecenderung

- Unique

Secara terinci tujuan pembinaan tenaga kerja

- Unique

Untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan da

- Unique

Fungsi manajemen tenaga kerja yaitu untuk n

- Unique



Istilah manajemen dalam bahasa Indonesia b

- Unique

pendayagunaan pe...

- Plagiarized

Dalam suatu perusahaan timbul kecenderung

- Unique

Secara terinci tujuan pembinaan tenaga kerja

- Unique

Untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan di

- Unique

Fungsi manajemen tenaga kerja yaitu untuk n

- Unique

Analisis adalah kegiatan berfikir dalam memp

- Unique

Deskripsi pekerjaan...

- Plagiarized

2.3 MANFAAT DAN DAMPAK YANG DIHARAF

- Unique

Metode yaitu suatu ...

- Plagiarized

Analisis pekerjaan memerlukan suatu prose:

- Unique

Laporan yaitu merupakan suatu informasi sec

- Unique

Perekrutan tenaga kerja merupakan follow up



- Plagiarized

Analisis pekerjaan memerlukan suatu proses

- Unique

Laporan yaitu merupakan suatu informasi sec

- Unique

Perekrutan tenaga kerja merupakan follow up

- Unique

Perekrutan tenaga ...

- Plagiarized

Serta input dari kalangan manajemen yang nc

- Unique

Munculnya Departemen Tenaga Kerja ditenga

- Unique

Perusahaan besar biasanya mengutamakan t

- Unique

Cara ini dipandang menguntungkan kedua be

- Unique

Makin banyak penc...

- Plagiarized

Download Report

Start new Search

