Aspek Sumber Daya Manusia

Dalam setiap pelaksanaan ide usaha, kita pasti memerlukan adanya aspek sumber daya yang akan menjalankan usaha atau ide menjadi usaha. Dalam beberapa perencanaan sumber daya manusia, perlu menganalisis hal-hal berikut:

**Desain Pekerjaan**

Setelah penentuan organisasi, maka kita akan menjalankan design pekerjaan apa saja yang diperlukan untuk menjalankan organisasi. Perusahaan di bidang jasa akan sangat berbeda dengan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, apalagi untuk manufaktur teknologi tinggi.

**Deskripsi Pekerjaan**

Deskripsi pekerjaan wajib dilakukan mengingat fungsi setiap departemen harus jelas, tidak terjadi tumpang tindih dalam kegiatan pekerjaan dan menghindari adanya pengulangan pekerjaan yang sama oleh bagian yang berbeda.

**Job Value**

Tujuan dari job value adalah penentuan nilai jabatan dengan kapasitas atas orang yang diperlukan. Nilai jabatannya akan dihubungkan dengan penghasilan yang akan diterima dengan tunjangan-tunjangan yang akan diterima, termaksud juga kesempatan jenjang karier.

**Kapasitas Sumber Daya Manusia**

Kapasitas akan menentukan produktivitas dan profitabilitas perusahaan, kapasitas yang sesuai dengan kemampuan produksi perusahaan menjadi sangat penting.

**Rekrutmen**

Pencarian sumber daya manusia menjadi penting karena disinilah dimulainya tahapan pertama penggenalan usaha kita. Sumber daya yang tepat akan bertumbuh di posisi yang tepat dalam organisasi yang tetap.

Perusahaan akan menentukan kriteria penyeleksian karyawan baru baik untuk nilai indeks prestasi waktu kuliah, harus lulus psikologi test dan wawancara serta harus lulus test kesehatan.

Dalam rekrutmen perusahaan juga harus menganut beberapa hal yang harus diperhatikan seperti misalnya:

Pemberian kesempatan yang sama untuk semua golongan dan ras

Pemberian kesempatan kepada kelompok wanita untuk bisa serta kerja dengan kaum pria

Memperhatikan himbauan pemerintah setempat untuk mempekerjakan karyawan yang berasal dari daerah setempat

**Productivity**

Setelah seseorang bergabung dalam organisasi, maka produktivitasnya menjadi perhatian kita, karena konstribusi positif daripada setiap individu akan menghasilakan organisasi yang positif dan bertumbuh.

Sejalan dengan kapasitas yang sesuai, maka produktivitas menjadi penting karena pengukuran produktivitas harus terprnuhi agar perusahaan efisien.

**Training and Development**

Sejalan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan teknologi, maka setiap sumber daya semetinya diberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tuntutan jaman dan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan juga akan membawa apresiasi kepada sumber daya manusia karena merasa dihargai dan dibimbing.

Pelatihan bisa diberikan dalam bentuk soft skil dan hard skil. Soft skill adalah pelatihan untuk memperkaya pengetahuan karyawan akan hal-hal yang berhubungan dengan personal karyawan seperti motivasi. Sedangkan hard skil lebih ke pelatihan yang berhubungan langsung dengan pekrjaan agar bisa bekerja lebih lagi dari waktu ke waktu.

**Performance Appraisal**

Biasanya dalam masa setahun, setiap karyawan akan mengalami masa-masa konsultasi dengan mendapatkan umpan balik dan kinerja yang dicapai selama masa waktu tertentu. Dalam penilaian karyawan ini, yang dinilai tidak semata-mata pencapaian hasil yang kuantitatif tapi juga faktor-faktor process dan kuantitati lainnya. Yang akan dinilai ada faktor kepuasan konsumen, cara management dan juga kerja sama team.

**Compensation and Benefit**

Dalam setiap industri pasti terdapat struktur kompetisi yang akan diberikan kepada karyawannya. Setiap perusahaan harus bisa memberikan kompetisi yang kompetitif kepada karyawannya yang terbaik. Selain gaji dasar, perusahaan juga akan memberikan tunjangan-tunjangan yang disesuaikan dengan tingkat jabatan dan kompetisi di pasar.

Selain tunjangan, perusahaan juga biasanya memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan jamsostek dan tunjangan dana pensiun. Biasanya juga karyawan yang berprestasi bagus akan diberikan bonus pada akhir tahun.

**Career Planning**

Selain pengembangan akan kemampuan karyawan, perlu diperhatikan juga penggembangan karir yang akan dicapai karyawan. Sebelum penentuan karir, perusahaan biasanya juga akan mengkatagorikan karyawan kedalam beberapa kelompok misalnya kelompok bintang. Kompensasi dan tunjangan-tunjangan bukan satu-satunya yang dicari karyawan, mereka juga ingin mencapai kemajuan untuk dipromosikan ke jabatan yang semakin tinggi, maka diperlukan sebuah perencanaan karir yang lebih jelas untuk setiap individu yang ada dalam perusahaan, khusunya untuk karyawan yang sangat bagus.

**Retrenchment**

Setelah seorang karywan berbakti dalam waktu tertntu, maka karyawan juga akan memasuki tahapan berpisah yakni pensiun. Dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, perusahaan semestinnya memberikan kompensasi yang sesuai baik itu uang jasa maupun uang pisah sesuai dengan perundang-undang berlaku.

Dalam rangkan memgembangkan dan mempertahankan karyawan agar karyawan tidak mudah tertarik untuk pindah kerja keperusahaan lain, selain memberikan kompensasi dan tunjangan, karyawan juga bisa di motivasi dengan

Memperluan cangkupan pekerjaan (job enlargement)

Rotasi pekerjaan (job rotation)

Pemberdayaan dan partipasi management (empowerment)

Pada saat ini, perusahaan memiliki dua jenis kerja sama dengan karyawan, yakni:

Karyawan telah berpengalaman kerja biasanya akan diterima dengan memberikan masa percobaan selama 3 bulan untuk melihat prestasi kerjaannya.

Karyawan yang belum berpengalaman akan diterima dengan masa kerja kontrak untuk masa tertentu seperti 12 bulan misalnya. Kontrak bisa diperpanjang dengan maksimal satu kali untuk jangka waktu yang sama dengan sebelumnya.

Selain kedua tipe tersebut, beberapa perusahaan menempuh cara outsourcing untuk pekerjaan yang di anggap penting, biasanya outsourcing yang dilakukan seperti untuk bagian keamanan perusahaan, bagian general affair tetapi ada juga untuk bagian pembayaran gaji.

Semua hal tersebut dilakukan harus sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dimana saat ini yang berlaku adalah undang-undang No.13 tahun 2003.