

Agenda

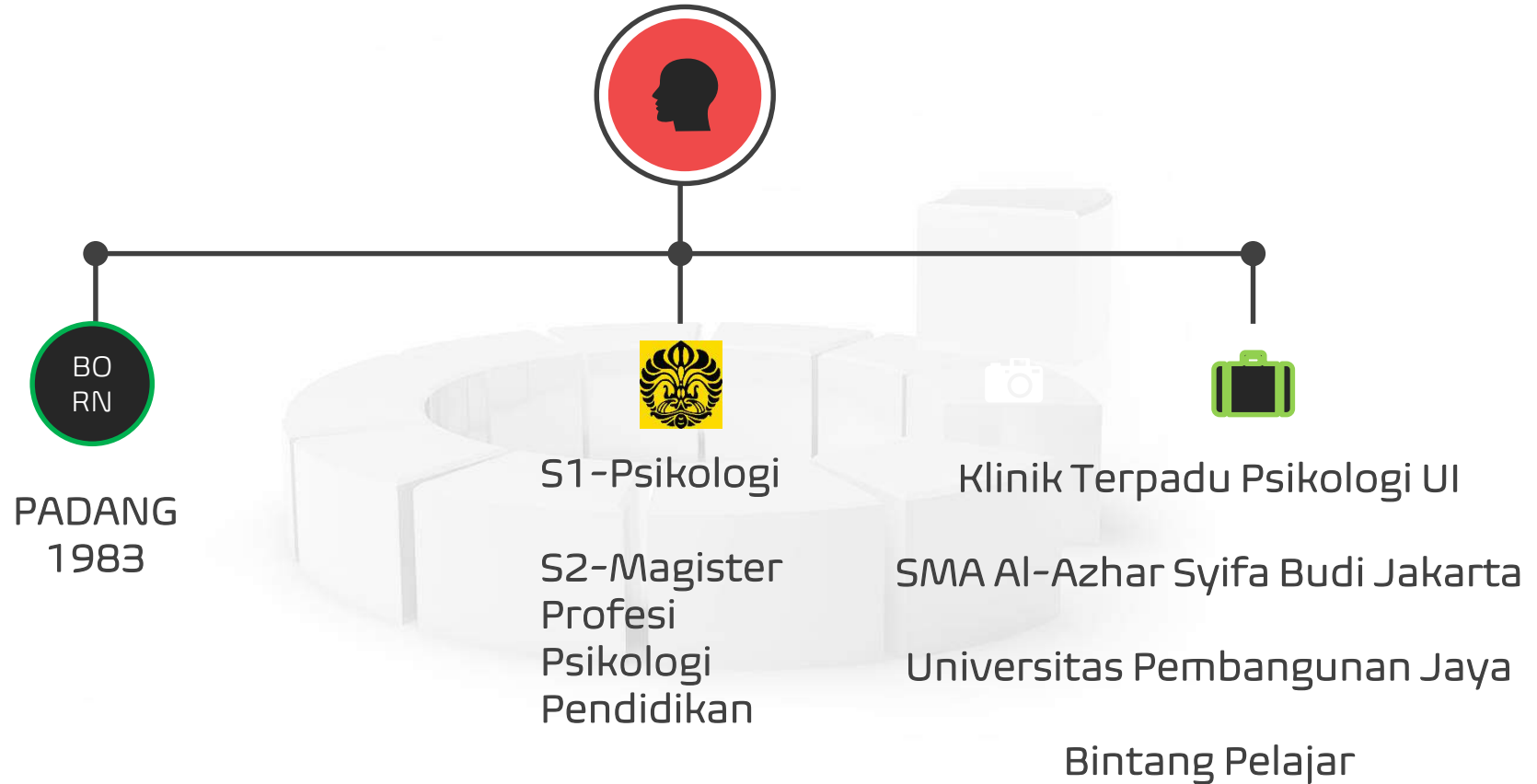
- Selayang Pandang Pemateri
- Latar Belakang
- **Studi Pustaka**
- HCM Lembaga Pendidikan
- Analisis HCM Lembaga
- Kesimpulan & Tindak Lanjut





SELAYANG PANDANG PEMATERI

CURRICULUM VITAE



Social Media PRESENCE



SERTIFIKASI-SERTIFIKASI



PSIKOLOG

MANAJER
SDM



LATAR BELAKANG

Bagaimana meningkatkan kinerja dan semangat guru, khususnya guru2 yang sudah 4-5 tahun di sekolah atau guru yg berusia diatas 40 tahun agar dapat lebih mengoptimalkan kinerjanya

izin bertanya apa yang menyebabkan terjadinya turn over di suatu sekolah/ yayasan? dan bagaimana menjadi guru yang efisien tersebut?

Mengenai gaji, apakah tergantung kebijakan internal atau mengikuti UMR daerah? mngikuti Pondok atau ada batasan2? apalgi d lembaga yg blm mmliki kosntitusi yg sdh baku



TURN OVER
TINGGI



COST SDM
BESAR



MIX PERAN
YAYASAN DAN
PTK

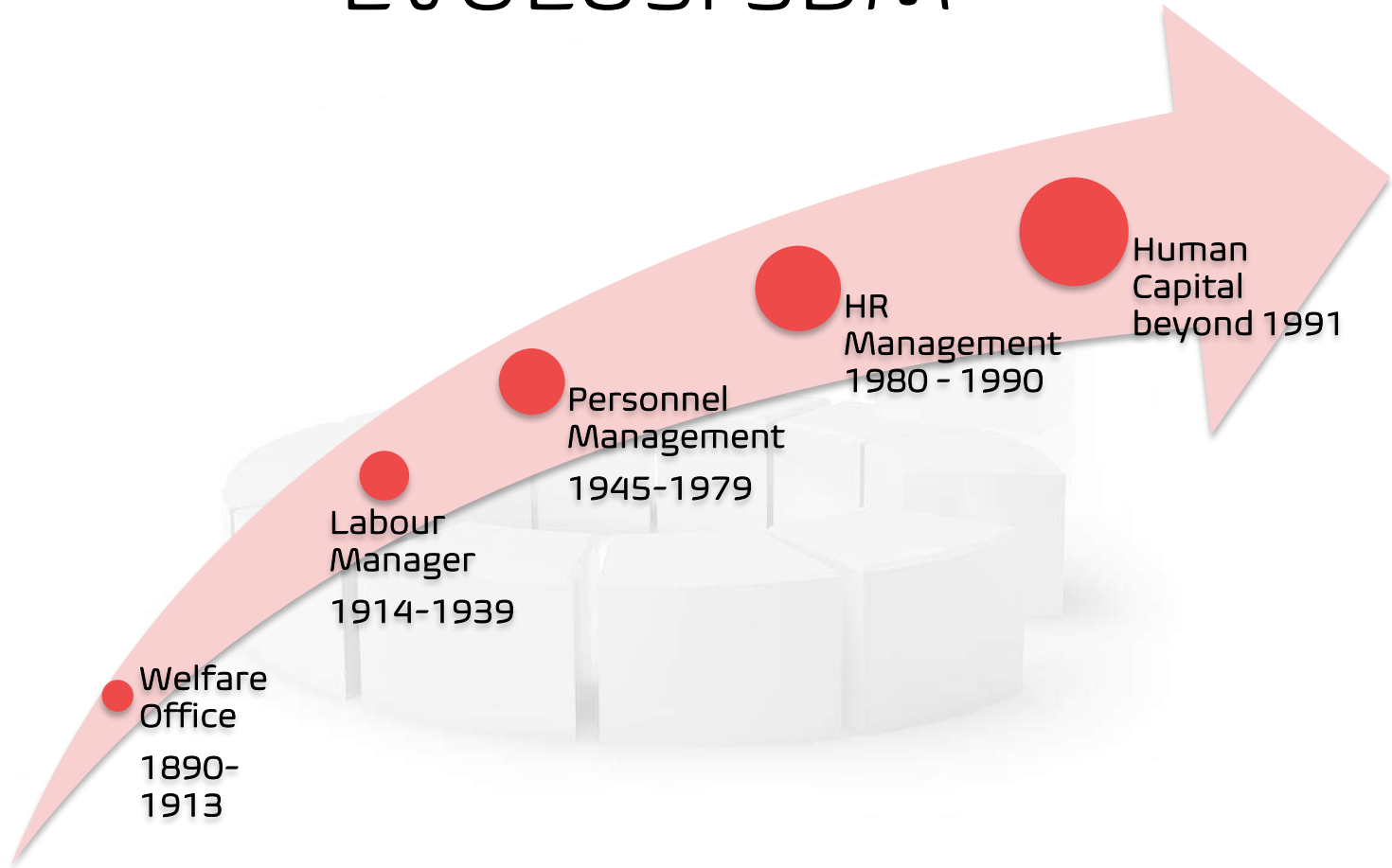


MINIMNYA
PELATIHAN
SDM



STUDI PUSTAKA

EVOLUSI SDM



HUMAN CAPITAL MANAGEMENT



Upaya terpadu untuk mengelola dan mengembangkan kemampuan manusia untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Chatzkel, 2004)

Serangkaian kegiatan sistematis yang berkaitan dengan bagaimana memperoleh, menganalisis dan melaporkan data yang menginformasikan nilai tambah strategis dan keputusan operasional yang dituangkandalam proses manajemen orang-orang di tingkat korporasi hingga tingkat manajemen lapangan untuk mencapai tingkat kinerja perusahaan yang lebih tinggi



Untuk mengatur semua aspek dari manusia/pegawai sebuah perusahaan dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen.

HCM

- Pegawai sebagai asset atau kunci, dapat diperkaya
- Langkah strategis untuk memaksimalkan talenta guna menciptakan nilai (creating value) untuk dapat mengarahkan dan mengakselerasi strategi bisnis
- Mengutamakan analisis perkembangan SDM dan perusahaan

HRM

- Pegawai sebagai sumber daya pendukung, dapat habis jika dipakai terus
- HRM berfokus pada pada menambah nilai (add value) dengan memastikan bahwa pengelolaan SDM mendukung pelaksanaan strategi bisnis
- Hanya focus pada kinerja/kontribusi pegawai tanpa analisis mendalam demi perkembangan perusahaan



KOMPONEN HUMAN CAPITAL

TIME

The average company loses more than 25 % of its productive power to “organisational drag”.

TALENT

The Right Man in
The Right Place



ENERGY

- Engagement Pegawai
- *Employees who feel inspired at work are nearly 125 per cent more productive than satisfied ones*

Arahan Yayasan

Visi-Misi, Nilai-Nilai Organisasi

Strategi Dan Kebijakan Organisasi

Strategi Dan Kebijakan MSDM

Struktur Organisasi

Model Kompetensi

OD

Proses MSDM

MPP

Pengadaan SDM

Pembelajaran
Pengembangan

Manajemen
Karir

Manajemen
Suksesi

Manajemen Talenta

Manajemen
Kinerja

Remunerasi

HUBUNGAN INDUSTRIAL

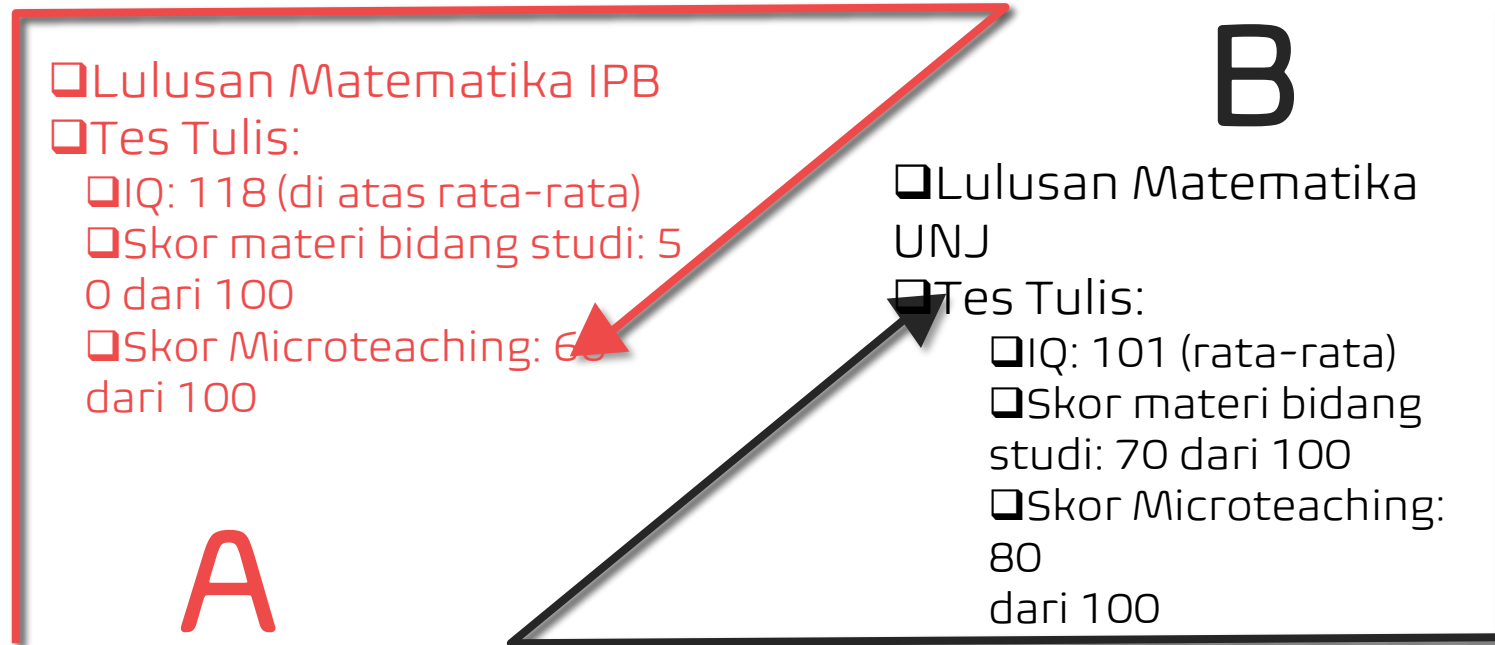
Sistem Informasi SDM



HCM LEMBAGA PENDIDIKAN

STUDI KASUS

Ada 2 orang fresh graduate S1 yang melamar menjadi guru Matematika
Berikut data mereka:



Guru manakah yang antum terima?

Proses HCM Lembaga Pendidikan



BREAKDOWN

HCM

1. Strategi&Policy SDM

- Manpower Planning (MPP)

2. Pengadaan SDM

- Rekrutmen
- Seleksi
- Induksi

3. Pengembangan Organisasi

- Model Kompetensi Staf dan Guru
- Pengukuran Kompetensi Guru

4. Learning&Development

- Pelatihan pelatihan profesi

BREAKDOWN

HCM (2)

5. Manajemen Talenta

- Menentukan guru/ pegawai Talent untuk masuk *Talent Pool*

6. Pengelolaan Karir

- Jalur karir fungsional dan struktural
- Agar pegawai yang mahir betah dan tidak frustrasi

7. Manajemen Kinerja dan Remunereasi

- KRA-KPI Pegawai
- Penyusunan skala upah dan benefit

8. Hubungan Industrial

- Membangun komunikasi harmonis antara Yayasan dan PTK

9. HR Information System

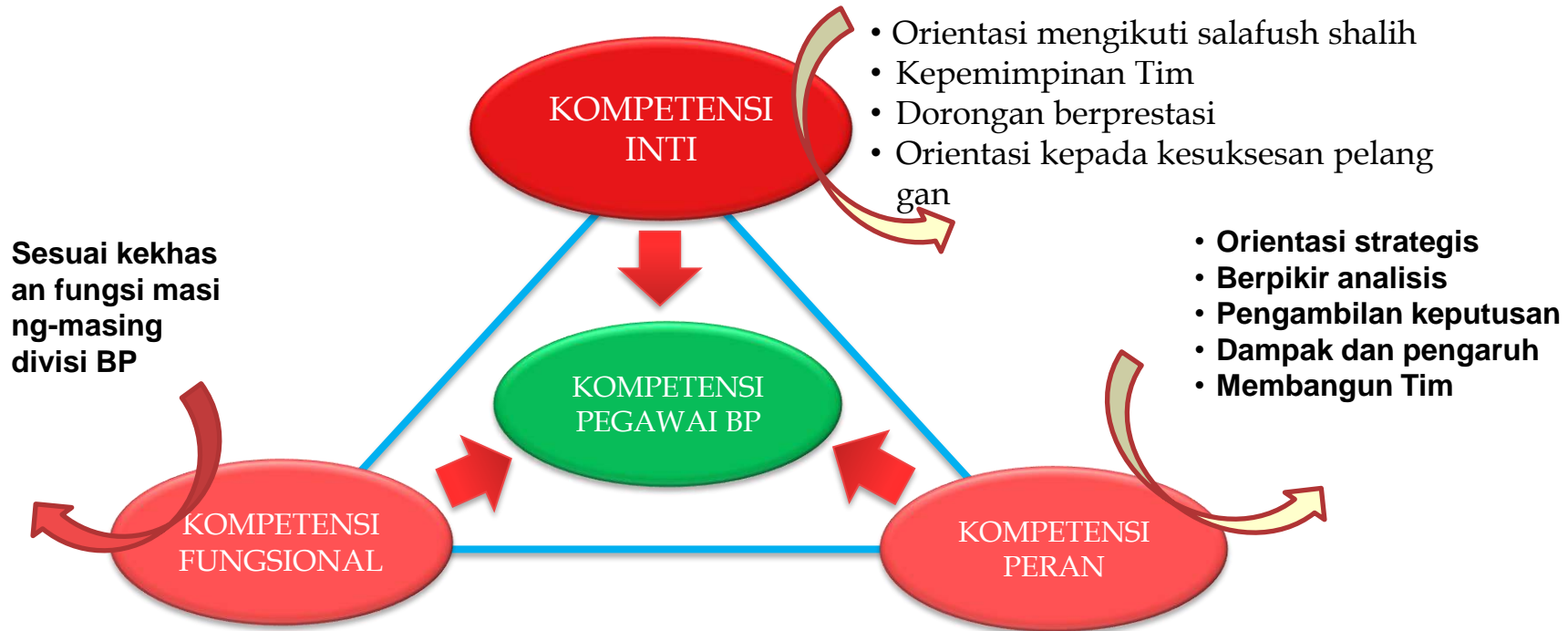
- Sistem informasi terpadu secara online

PORTOFOLIO HCM LEMBAGA PENDIDIKAN MANPOWER PLANNING

Tabel 2. Tabel Kebutuhan Guru Maret 2019

NO.	KOMPONEN (655 Guru)	GT	GK	GHT	GHL
1	Kebutuhan (Komposisi setara GK)	15%	65%	10%	10%
		98	426	66	66
2	Guru Existing	79	353	168	275
3	Perkiraan Exit	3	17	29	10
4	a. Ketersediaan Riil Saat ini (2-3)	76	336	139	265
	b. Ketersediaan Riil Saat ini (setara GK)	76	336	69.5	88
5	Kebutuhan ideal untuk 10K (1-4b)	22	90	-4	-23
	JUMLAH KEBUTUHAN (Setara GK)	85			
6	Guru Piket - Setara GK	36			
7	Kebutuhan Guru SBMPTN	71			
	TOTAL KEBUTUHAN (Setara GK)	192			

PORTOFOLIO HCM LEMBAGA PENDIDIKAN KOMPETENSI PEGAWAI



PORTOFOLIO HCM LEMBAGA PENDIDIKAN HR INFORMATION SYSTEM

HOME SISWA JADWAL SPNOP PEGAWAI WORKFLOW MASTER LAPORAN SETUP

00105

SELAMAT DATANG DI SIMTEG

KLIK PRESENSI ONLINE



Bimbel Bintang Pelajar
Untuk Prestasi Tinggi
& Akhlak Terpuji

Tampilkan 10 data

Tanggal	Judul	Tipe	Isi Pengumuman
2020-04-25	UJI COBA PRESENSI WFH SIMTEG	INFORMASI	Mohon maaf untuk presensi online di SIMTEG beberapa hari yang lalu masih uji coba sehingga tidak valid. Sampai nanti ada pengumuman resmi dari pihak SDM untuk tanggal mulai berlakunya.
2018-07-20	LUPA PASSWORD SIMTEG	INFORMASI	Untuk Guru yang lupa Password dan belum menginput Email ke SIMTEG, Silahkan minta bantuan QC Atau KC untuk menginput Email. Setelah Itu Guru dapat me-reset melalui me Lupa Password di Login SIMTEG.
2018-07-20	UPDATE BIODATA PEGAWAI	PERHATIAN	Semua pegawai Bintang Pelajar yang memiliki Account Login SIMTEG, Silahkan untuk mengupdate Biodata pegawai melalui menu Update Biodata yang telah disediakan.



ANALISIS HCM LEMBAGA

ANALISIS HCM (BASIC)

Isilah Kuesioner Berikut:



ASESMEN MANDIRI LEMBAGA MENGENAI HUMAN CAPITAL

Next

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#).

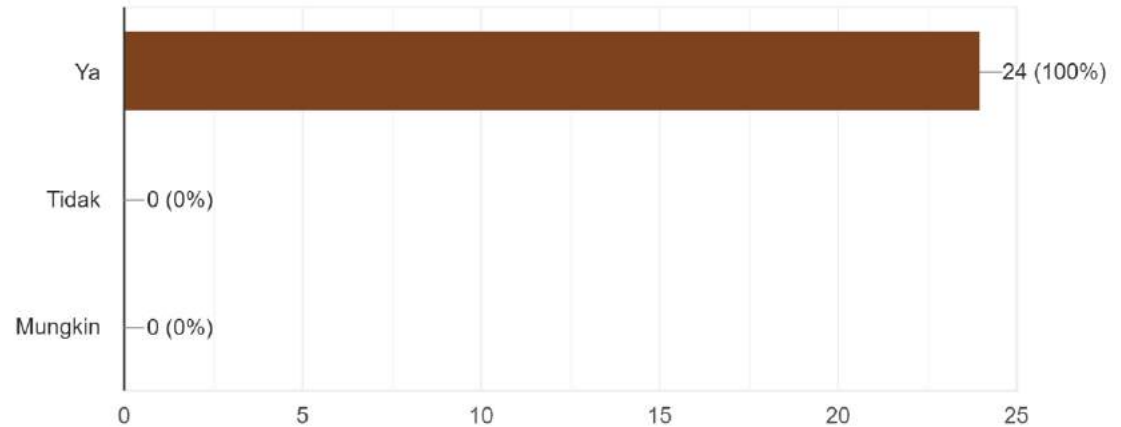
Google Forms

ANALISIS HCM (BASIC)

Hasil Kuesioner

1. Apakah lembaga antum memiliki kebijakan lembaga (visi-misi)?

24 responses

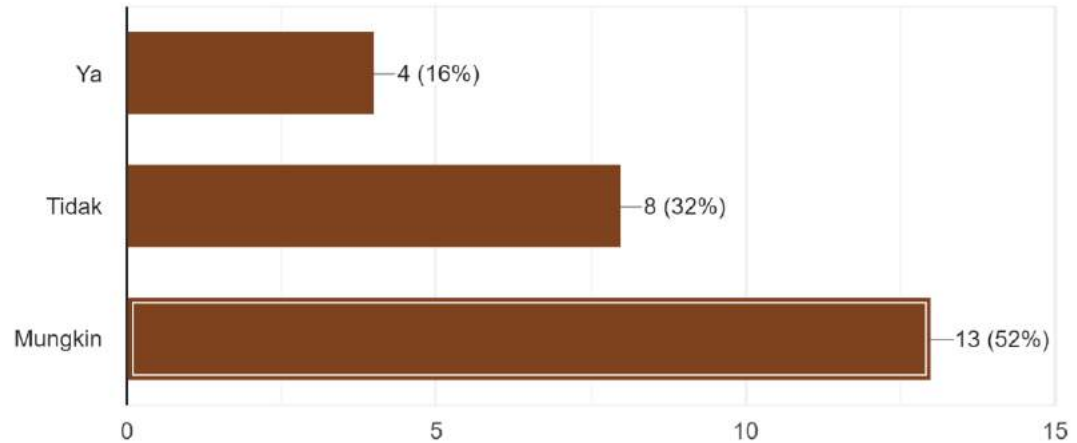


ANALISIS HCM (BASIC)

Hasil Kuesioner

9. Apakah lembaga antum memiliki Talent Pool?

25 responses

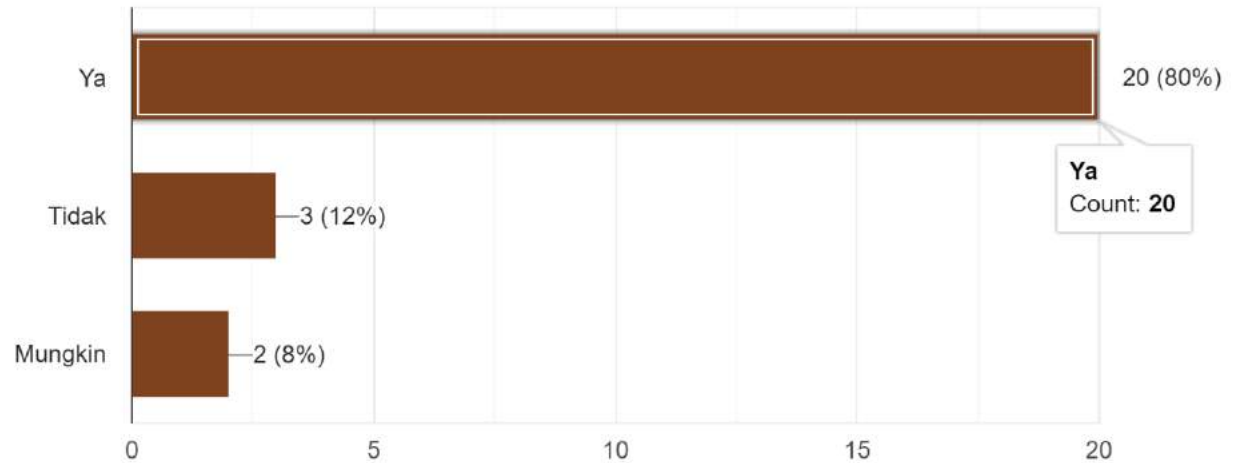


ANALISIS HCM (BASIC)

Hasil Kuesioner

12. Apakah lembaga antum mempunyai dokumen aturan kepegawaian?

25 responses





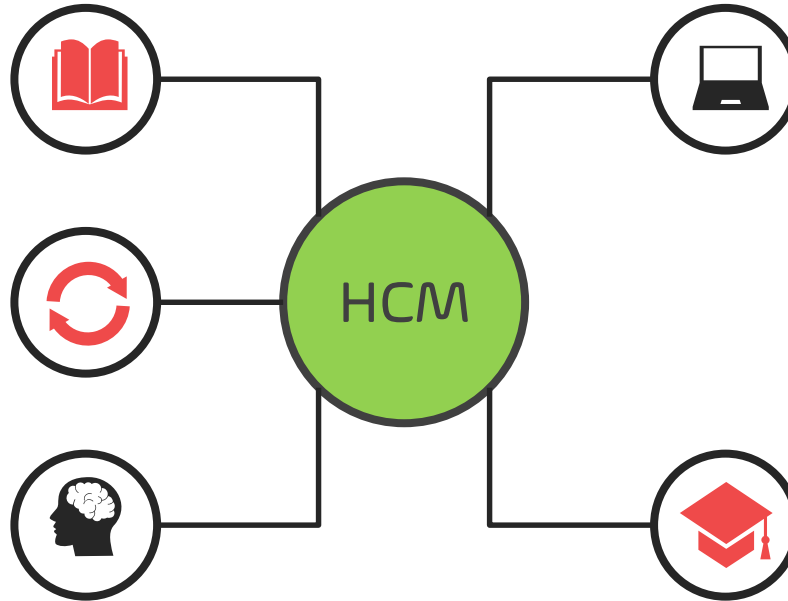
KESIMPULAN & TINDAK LANJUT

Kesimpulan

Secara umum ada 9 proses HCM yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh Lembaga/organisasi

Praktik pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga pendidikan sunnah terbilang baik, namun secara konten perlu di analisa lebih mendalam

Agar tujuan Lembaga tercapai, pegawai harus dilihat sebagai asset yang dapat dikembangkan



Tindak Lanjut

Agar Lembaga sunnah lebih modern manajemen SDM-nya diperlukan pelatihan-pelatihan secara mendetail mengenai semua proses HCM.

Fokus utama pelatihan tersebut khususnya di MPP, R-S dan Pengembangan SDM

SYUKRON
JAZAKUMULLAH KHAIR

