

**MANAGING OTHERS**

# HR FOR NON HR MANAGER

Durasi: **2 hari** (16 jam) | Duration: **2 days** (16 hours)

**Menjawab Masalah Apa**

HR for Non HR Manager adalah manajemen pengelolaan sumber daya manusia untuk para manajer yang bukan berlatar belakang di bidang SDM (line manager atau manajer lini). Dalam berbagai textbook mengenai manajemen SDM dan juga hasil penelitian mengenai strategi manajemen SDM diketahui bahwa manajemen SDM memegang peran kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Namun demikian salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan manajemen SDM dalam menentukan kesuksesan organisasi adalah peran para manajer lini dalam menerapkan sistem-sistem manajemen SDM yang telah disusun oleh departemen SDM tersebut.

Namun demikian pengalaman di lapangan seringkali menunjukkan perbedaan persepsi atau disharmonisasi hubungan kerja antara para manajer lini dengan manajer atau pengelola departemen SDM. Masing-masing pihak seringkali memiliki harapan dan pandangan yang berbeda mengenai peran masing-masing di dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai contoh yang paling sederhana saja misalnya adalah: manajer lini berpendapat bahwa adalah tugas departemen SDM yang seharusnya menyusun uraian pekerjaan atau job description bagi seluruh karyawan; sementara manajer SDM berpendapat bahwa salah satu tugas manajer atau atasan langsung karyawan, di samping tugas bisnisnya, adalah menulis uraian pekerjaan karyawannya karena mereka yang paling tahu apa yang harus dikerjakan pada karyawan mereka. Jadi seharusnya every manager is a human resource manager bagi bawahan masing-masing. Perbedaan pendapat ini tidak perlu terjadi seandainya manajer lini memiliki pengertian mengenai bagaimana pentingnya mereka bersedia bekerjasama dalam menerapkan sistem-sistem SDM yang telah disiapkan para pengelola departemen SDM.

Oleh karena itu dalam pelatihan ini, manajer lini akan diberikan pembekalan mengenai apa saja aktivitas di dalam manajemen SDM yang memerlukan peran dan keterlibatan mereka sebagai manajer lini agar dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di bawah kepemimpinan mereka dengan lebih baik, yang dapat menentukan keberhasilan organisasi.

**Manfaat Apa yang Anda Peroleh**

Setelah mengikuti program pelatihan ini, peserta mampu:

- Menjelaskan perubahan lingkungan bisnis dan dampaknya pada tuntutan Sumber Daya Manusia
- Menjelaskan peran Manajer Lini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia
- Menjelaskan pengertian dan proses perencanaan tenaga kerja (SDM); peran Manajer Lini dalam perencanaan (SDM); keterkaitan perencanaan SDM dengan uraian pekerjaan; manfaat uraian pekerjaan bagi Manajer Lini, dan peran Manajer Lini dalam uraian pekerjaan

**Problems to Be Addressed**

*HR for Non HR Manager is human resource management for managers that are not having previously a background in human resource area (line managers). In various textbooks about human resource management and also based on research regarding human resource management strategy, that human resource management holds key role in determining the success of the organization. One of factors that influence the success of human resource management in determining the success of organization is the role of line managers in implementing human resource management systems that were conceived by human resource department.*

*Based on day-to-day operational activities, it shows that there are different perceptions between line managers with managers from human resource management unit. Each of them is often offering different expectation and point-of-views regarding each role in regards to human resource management. An example, line manager believes that, it is the duty of human resource department to conceive job descriptions for all employees. On the other hand, HR Manager believes that one of the Manager's (or direct superiors) duties, beside business task, is to conceive job descriptions for his employees since the manager is the one that most aware of what are the tasks are given to his staff. So, every Manager is HR Manager for his own subordinates. These different opinions are not supposed to be emerged, if only line managers have sufficient understanding about how important they are to work together in implementing human resource systems that have been prepared by human resource departments.*

*In this program, line managers will be given advices regarding what are activities in human resource department that require the roles and the involvement of line managers, in order to manage better human resource, for which, under their leadership, it will determine the success of the organization.*

**Objectives**

*After taking this training program, the participants will be able to:*

- *Explain the change of business environment and its impact on Human Resource requirement*
- *Explain the role of Line Manager in management of Human Resource*
- *Explain the meaning and process of work force planning (HR); role of Line Manager in planning (HR); relationship of HR planning with job description; benefits of job description for Line Manager, and role of Line Manager in job description*

- Menjelaskan pengertian Rekrutmen dan Seleksi, dan peran Manajer Lini dalam pemenuhan kebutuhan SDM dari luar (rekrutmen & seleksi) serta dari dalam (Promotion from Within)
- Menjelaskan sistem manajemen karir secara umum, tahapan dalam pengembangan karir karyawan, dan perbedaan peran antara Manajer SDM dengan Manajer Lini dalam mememanajementi karir karyawan
- Menjelaskan model proses pelatihan, berbagai metode pelatihan & pengembangan, dan peran Manajer Lini dalam sistem pelatihan & pengembangan karyawan
- Menjelaskan siklus Manajemen Kinerja, pemetaan karyawan dengan Talent Pool Mapping dan peran Manajer Lini dalam sistem penilaian kinerja
- Menjelaskan tujuan dan cakupan manajemen kompensasi, serta manajemen kompensasi yang efektif
- Mengetahui prinsip-prinsip dasar dalam Hubungan Industrial agar Manajer Lini sedapat mungkin menghindari karyawan dari potensi konflik hubungan industrial
- *Explain the meaning of Recruitment and Selection, and role of Line Manager in fulfilling human resource needs from outside (recruitment & selection) and promotion from within*
- *Explain career management system in general, steps in employee career development, and different of roles between HR Manager and Line Manager in managing employee career*
- *Explain training process model, various training & development methods, and roles of Line Manager in employee training & development system*
- *Explain Performance Management cycle, employee mapping, with Talent Pool Mapping and roles of Line Manager in performance appraisal system*
- *Explain the objectives and scope of compensation management, and effective compensation management*
- *Recognize the basic principles in Industrial Relations, in order that Line Manager, to be able to avoid employee from any potential industrial relation conflict*

#### Apa Saya yang Dibahas

- Peran dan Fungsi Manajer Lini dalam Pengelolaan SDM
  - Perubahan lingkungan bisnis dan dampaknya pada tuntutan Sumber Daya Manusia
  - Peran Manajer Lini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia
- Perencanaan Tenaga Kerja (SDM) dan Uraian Pekerjaan
  - Pengertian tentang perencanaan tenaga kerja (SDM)
  - Proses perencanaan tenaga kerja (SDM)
  - Peran Manajer Lini dalam perencanaan tenaga kerja (SDM)
  - Keterkaitan perencanaan tenaga kerja (SDM) dengan uraian pekerjaan
  - Manfaat uraian pekerjaan bagi Manajer Lini
  - Peran Manajer Lini dalam uraian pekerjaan
- Rekrutmen dan Seleksi
  - Pengertian Rekrutmen dan Seleksi
  - Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja dari Luar (Rekrutmen) dan dari Dalam (Promotion from Within)
  - Peran Manajer Lini dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dari luar maupun dari dalam
- Manajemen Karir
  - Sistem manajemen karir
  - Tahapan dalam pengembangan karir individu
  - Peran Manajer Lini dan Manajer SDM dalam manajemen karir karyawan

#### Subject Covered

- *Role and Function of Line Manager in managing Human Resource*
  - *Change of business environment and its impact at Human Resource requirement*
  - *Role of Line Manager in managing Human Resource*
- *Human Resource planning (HR) and Job Description*
  - *Definition of human resource planning (HR)*
  - *Process of human resource planning (HR)*
  - *Role of Line Manager in human resource planning (HR)*
  - *Relationship human resource planning (HR) with job description*
  - *Benefits of job description for Line Manager*
  - *Role of Line Manager in job description*
- *Recruitment and Selection*
  - *Definition of Recruitment and Selection*
  - *Fulfillment of Work Force needs from outside (Recruitment) and from inside (Promotion from within)*
  - *Role of Line Manager in fulfillment of work force requirement from outside and inside*
- *Career Management*
  - *Career management system*
  - *Steps in individual career development*
  - *Role of Line Manager and Human Resource Manager in employee career management*

- Pelatihan dan Pengembangan
    - Model Proses Pelatihan
    - Berbagai Metode Pelatihan & Pengembangan
    - Peran Manajer Lini dalam sistem Pelatihan & Pengembangan
  - Manajemen Kinerja
    - Siklus Manajemen Kinerja
    - Pemetaan karyawan dengan Talent Pool Mapping
    - Peran Manajer Lini dalam sistem Penilaian Kinerja
  - Manajemen Kompensasi dan Hubungan Industrial
    - Tujuan manajemen kompensasi
    - Cakupan manajemen kompensasi
    - Manajemen kompensasi yang efektif
    - Prinsip-prinsip dasar dalam Hubungan Industrial
- *Training and Development*
    - *Training Process Model*
    - *Various Methods of Training & Development*
    - *Role of Line Manager in Training & Development system*
  - *Performance Management*
    - *Performance Management Cycle*
    - *Employee mapping by Talent Pool Mapping*
    - *Role of Line Manager in Performance Appraisal system*
  - *Compensation Management and Industrial Relation*
    - *Objectives of compensation management*
    - *Scope of compensation management*
    - *Effective Compensation Management*
    - *Basic principles in Industrial relation*

**Siapa yang Perlu Ikut**

- Semua Manajer Lini atau para Atasan Langsung karyawan (Non HR Manager)

**Who Should Attend**

- *Line Managers or Direct superiors of employee (Non HR Manager)*

IDR 5.000.000

