

## **TUGAS 1 MANAJEMEN SUMBER DAYA PERUSAHAAN**

**Nama Anggota Kelompok :**

- 1. Aisyah Nabila Zahra (1204210122)**
- 2. Syahrina Laylia Rahma (1204210029)**

**Jawaban :**

1. Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan beberapa cara, diantaranya:

a. Rekrutmen dan Seleksi

MSDM, dapat membantu perusahaan dalam rekrutmen dan menyeleksi karyawan yang tepat. Proses rekrutmen yang efektif dan tepat akan menunjukkan bahwa organisasi tersebut memiliki karyawan yang terampil untuk memenuhi tujuan bisnis perusahaan. MSDM dapat membantu perusahaan menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan insentif yang tepat.

b. Membantu Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

MSDM dapat membantu dalam membuat program pengembangan dan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga nantinya mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik. Karyawan yang berkembang secara profesional akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Manajemen Kinerja Karyawan

MSDM dapat membantu perusahaan dalam manajemen kinerja karyawan. Sistem manajemen kinerja yang efektif akan mengintegrasikan capaian karyawan dengan tujuan perusahaan, memberikan *feedback* dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja, memberikan fasilitas, dan evaluasi kinerja.

d. Mengatur Kompensasi

MSDM dapat membantu perusahaan dalam mengelola kompensasi, dengan cara merancang dan mengelola program kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan strategi perusahaan. Dengan manajemen

kompensasi yang baik dan tepat dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

e. Manajemen Retensi Karyawan

MSDM dapat membantu perusahaan dalam keterlibatan upaya mempertahankan karyawan. Upaya ini dapat meningkatkan budaya kerja yang positif, meningkatkan moril, dan mengurangi *turnover* karyawan berlebihan yang dapat mengganggu produktivitas perusahaan.

2. Implementasi *Materials Resource Planning* (MRP), pada sebuah perusahaan manufaktur akan memberikan pengaruh pada fungsi *Human Resource* (HR), seperti pada bidang pelatihan, rekrutmen, dan *job* analisis karyawannya. Berikut beberapa dampak yang mungkin akan mempengaruhi fungsi HR ketika mengimplementasikan MRP didalam perusahaannya:

- a. Pelatihan karyawan : dengan perusahaan mengimplementasikan MRP maka diperlukan pelatihan untuk karyawan yang mengajar tentang cara menggunakan sistem MRP. HR harus melakukan identifikasi terkait pelatihan seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan menyediakan pelatihan yang diperlukan untuk memastikan kemampuan karyawannya dalam menggunakan sistem.
- b. Rekrutmen Karyawan : sebagai dampak dari implementasi sistem MRP, perusahaan mungkin perlu untuk mencari karyawan yang memiliki keterampilan berbeda untuk mengoperasikan sistem MRP. HR akan membantu dalam memperbarui deskripsi pekerjaan dan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan.
- c. *Job* analisis : implementasi sistem MRP menyebabkan adanya perubahan dalam tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu. Implementasi ini tentu mempengaruhi cara kerja suatu perusahaan. Seperti pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara manual bisa jadi dapat berubah menjadi terotomatisasi. Oleh karena itu, diperlukan peran HR untuk bekerjasama dengan manajer dan karyawan sebagai upaya memastikan transisi yang dilakukan berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan strategis perusahaan dan kebutuhan karyawannya.

Lalu dengan adanya perubahan tersebut, upaya yang dapat dilakukan oleh bagian MSDM, antara lain :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menyediakan pelatihan yang sesuai untuk membantu memastikan kesiapan karyawan dalam menggunakan sistem MRP.
- b. Memperbarui deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk peran baru yang ada.

- c. Melakukan komunikasi dengan karyawan untuk memberikan pengetahuan terkait manfaat sistem MRP yang akan diimplementasikan ke dalam perusahaan. Selain itu, juga akan dapat membantu MSDM mengetahui dan mengatasi kekhawatiran apa yang dimiliki oleh karyawan dalam implementasinya.
- d. Melakukan pemantauan proses implementasi untuk memastikan proses transisi berjalan lancar dan menangani masalah yang muncul.

Berdasarkan penjelasan diatas, hal yang dapat disimpulkan yaitu MSDM dapat berperan penting dalam memastikan bahwa implementasi MRP berhasil dengan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan, memperbarui deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan, berkomunikasi dengan karyawan, memantau proses implementasi, dan melakukan kerjasama dengan manajer dan karyawan untuk memfasilitasi proses transisi dengan lancar.

3. Kompetensi penting yang harus dimiliki untuk kesuksesan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), meliputi :

a. Kemampuan berpikir kritis dan strategis

Kemampuan untuk berpikir kritis dan strategis membuat dapat membantu MSDM untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan strategi bisnis secara keseluruhan.

b. Keterampilan berkomunikasi yang mumpuni

Kompetensi ini bertujuan untuk membangun komunikasi yang efektif, baik secara lisan maupun tertulis, agar penyampaian informasi jelas, dapat membangun hubungan yang baik dengan karyawan, dan menyelesaikan konflik yang terjadi.

c. Kemampuan untuk memimpin

Kemampuan kepemimpinan merupakan kompetensi yang dibutuhkan hampir di semua bidang yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia atau bahkan pada beberapa bidang lainnya. Dengan kemampuan kepemimpinan yang baik seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk berperilaku dan bekerja sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

d. Mampu beradaptasi dan fleksibel

Kemampuan beradaptasi juga merupakan kompetensi yang penting karena sebagai orang yang bergerak dalam bidang MSDM, akan sering menghadapi berbagai macam perubahan situasi dan harapan. Selain itu, dengan kemampuan beradaptasi dapat menjadikan seseorang lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah.

Berdasarkan kompetensi yang ada, kompetensi yang menjadi kekuatan saya (aisyah) adalah kemampuan untuk berpikir kritis dan strategis. Dimana dalam mengambil setiap keputusan atau mengambil tindakan selalu memikirkan apa yang akan selanjutnya terjadi. Sedangkan untuk kelemahan, berasal dari kebiasaan berpikir kritis yaitu kurangnya kemampuan untuk manajemen ide. Selain itu, untuk kemampuan beradaptasi juga masih perlu untuk dikembangkan karena ketika ada perubahan situasi secara mendadak atau dilingkungan baru. Saya sulit untuk berkonsentrasi.

Kompetensi yang sudah saya kuasai dan menjadi kekuatan saya (syahrina) adalah mudah beradaptasi dan fleksibel. Dilingkungan yang baru biasanya saya mudah untuk menyesuaikan keadaan sekitar. Kompetensi tersebut sebenarnya baru-baru ini saya mendapatkannya. Kemudian kemampuan yang ingin saya kembangkan adalah memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik. Saya seringkali masih gugup ketika diharuskan berbicara didepan banyak orang. Terkadang hal tersebut bisa membuat saya grogi dan lupa harus berbicara apa. Namun saat ini kemampuan berkomunikasi saya sudah jauh lebih baik daripada waktu lalu namun perlu dikembangkan lagi.

4. Non-HR semakin terlibat dalam implementasi MSDM karena berbagai alasan, seperti adanya kolaborasi antara non-HR sebagai penanggung jawab timnya. Sedangkan peran MSDM sebagai penilai dan memberikan *feedback* atas kinerja yang dibangun. Kemudian non-HR juga perlu untuk mengetahui dan memahami implementasi yang dilakukan oleh MSDM untuk memastikan keselarasan karyawan dengan strategis bisnis perusahaan. Dari beberapa, contoh tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa alasan non-HR ikut terlibat dalam implementasi MSDM adalah karena untuk memastikan keselarasan strategi bisnis, karyawan, kesesuaian hukum atau peraturan, dan membantu untuk membangun hubungan karyawan yang lebih efektif dalam sebuah organisasi.
5. Dalam aspek HRM dibagi menjadi beberapa bagian : *analysis and design of work*, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan (*training and development*), *performance management*, kompensasi dan manfaat, hubungan karyawan, *career planning*. Berdasarkan beberapa aspek tersebut dalam membangun sebuah bisnis yang maka perlu diperhatikan untuk aspek pengembangan dan pelatihan. Mengapa karena menurut kami akan lebih sulit untuk menemukan karyawan dengan kompetensi yang sangat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga, akan lebih baik jika memberikan fasilitas pengembangan dan pelatihan terbaik untuk para karyawannya agar terus termotivasi untuk belajar dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.
6. Tugas manajer beberapa di antaranya adalah mengelola sumber daya yang ada pada perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia, dituntut untuk bisa mengembangkan tim agar bisa mempunyai keahlian yang akan dipakai dalam proses pemenuhan tujuan perusahaan, memantau kinerja karyawan entah itu kinerja tim

maupun individu guna memastikan tujuan perusahaan bisa terpenuhi, mengembangkan kemampuan serta keahlian karyawan dengan mengadakan program pelatihan dan masih banyak lagi tugas yang lainnya. Begitu juga dengan Supervisor yang tugas utamanya berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia, seperti harus bisa memimpin tim, mengembangkan keterampilan tim, memonitor kinerja tim. Beberapa tugas manajer dan supervisor yang sudah disebutkan diatas adalah sangat berkaitan dengan sumber daya manusia (human resource). Hal tersebut dikarenakan mereka adalah orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan tim/individu agar bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa sebelum menjadi manager dan supervisor mereka dituntut untuk memiliki pengetahuan yang dalam terkait dengan bagaimana memanajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan agar bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan memenuhi tujuan perusahaan.

7. Pada studi kasus yang telah disebutkan, hal tersebut termasuk persyaratan ethics. Dan salah satu prinsip perilaku etis yang terkait dengan studi kasus ini merupakan hak privasi. Sudah seharusnya bagi perusahaan untuk menjaga dan melindungi informasi pribadi karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan aman agar terhindar dari penggunaan informasi yang ilegal. Perusahaan tidak bisa menggunakan informasi tersebut tanpa persetujuan dari pemilik informasi tersebut.
8. Aspek manajemen sumber daya yang terlibat pada studi kasus ini adalah training and development dan performance management. Permasalahan yang pertama mengenai karyawan yang terpeleset karena menumpahkan sup, sehingga owner perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan agar karyawan memiliki skill yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Permasalahan yang kedua adalah owner mengalami dilema karena bingung antara permasalahan etika yang terjadi yaitu keselamatan karyawan yang tidak terjamin dengan kehilangan fokus kepada pelanggan. Sehingga diperlukan adanya aspek performance management, agar owner bisa menentukan tujuan serta harapan kinerja, melakukan penilaian kinerja, melakukan peningkatan kinerja. Hal itu dilakukan agar owner tetap bisa fokus pada tujuan usaha nya tanpa harus mengabaikan keselamatan karyawannya dan resiko kehilangan pelanggan.
9. Saran saya sebagai seseorang yang sedang mengambil kursus human resource management dan setidaknya sudah mengetahui beberapa hal yang perlu dikuasai. Hal pertama yang harus diketahui adalah mengenai informasi secara detail pekerjaan HRM, tanggung jawab yang harus dipenuhi, dan prinsip dasar yang harus dilakukan. Sebagai seseorang yang bekerja pada bidang HRM harus mempunyai keterampilan profesional beberapa diantaranya adalah kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk memimpin, kemampuan membuat keputusan yang tepat, berpikir kritis, kemampuan interpersonal, dan masih banyak lagi. Untuk mengasah keterampilan tersebut dia bisa memperbanyak pengalaman dan memperluas wawasan tentang perusahaan, seperti mengetahui bagaimana proses bisnis perusahaan berjalan dan

tantangan apa saja yang akan dihadapi. Pengalaman dan wawasan tersebut nantinya akan digunakan untuk menganalisis situasi yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia untuk dioptimalkan kinerjanya sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.