



LEMBAR KERJA UJIAN

Semester *Ganjil/Genap Tahun Ajaran/.....

Nilai
(diisi dosen)

= Kerjakan secara mandiri, setiap kecurangan berarti nilai E =
Jawab soal langsung pada kertas ujian ini.

Nama Mahasiswa : Aisyah Nabila Zahra
NIM : 209210122
Prodi : Sistem Informasi
Mata Kuliah : Perancangan Sumber Daya Perusahaan
Tanggal Ujian : 4 Agustus 2023
Jenis Ujian : *Ujian Tengah Semester/Ujian Akhir Semester

Saya mengerjakan ujian ini dengan jujur dan mandiri. Jika saya melakukan pelanggaran, maka saya bersedia menerima sanksi.

Tanda Tangan Mahasiswa

Aisyah Nabila Zahra

*Coret yang tidak perlu

- Plant layout digunakan untuk perancangan tata letak fisik dari berbagai departemen yg ada didalam suatu perusahaan, pabrik, atau fasilitas produksi. ~~Plant~~ Didlm plant layout terdapat pembagian departemen, yaitu:
- Administration Building** : pusat administrasi perusahaan, biasanya didlmnya terdapat tempat manajemen senior, keuangan, HR, & bagian administrasi lainnya. Pd departemen ini biasanya dilakukan pengaturan sumber daya manusia, & bagaimana operasi kerja karyawan terhadap perusahaan diawasi.
 - Manufacturing section** : bagian pabrik dimana dilakukan produksi fisik atau melakukan perakitan produk. Pada bagian ini, proses produksi berlangsung, dimulai dari pengolahan bahan mentah / merakit produk menjadi produk jadi. Pd proses ini didalamnya umumnya saat ini banyak perusahaan sudah di lengkapi dgn mesin yg dapat membantu ~~per~~ meningkatkan produksi pabrik.
 - Support Section** : merupakan catupan departemen & fungsi pendukung operasional produksi secara keseluruhan. Fasilitasnya dapat berupa perawatan & perbaikan alat, penyediaan gedung untuk menyimpan bahan baku & produk jadi, pusat distribusi, laboratorium pengujian kualitas produk, & gudang logistik.
- Hubungan strategi HR Pd perusahaan HYUNDAI & ASTRA Internasional:
- Bagian HR di administration Building PT HYUNDAI melibatkan pengelolaan SDM secara efisien & efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanggung jawab bagian HR :
 - Pengelolaan SDM; seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi, & manajemen kinerja karyawan.
 - Pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya & pengetahuan agar dapat berkinerja lebih baik.
 - Membantu berperan dlm membentuk budaya perusahaan sesuai nilai & visi perusahaan agar ~~di~~ terlaksana dlm seluruh organisasi.
 - Merencanakan langkah untuk mengelola transisi perusahaan & bekerjasama dg manajemen senior agar dapat memberikan dampak positif tpd karyawan & perusahaan.
- Pd bagian manufacturing & support section tidak ada HR team karena:
- Pelaksanaan HR bersifat sentral untuk pengelolaan SDM yg efisien, konsisten, & seragam dgn strategi perusahaan.
 - Dengan sifatnya yg sentral artinya cenderung memiliki anggota yg dgn keahlian yg mendalam pd aspek HR.
 - Berkaitan dgn struktur organisasi & model bisnis perusahaan yg mana ada beberapa perusahaan yg memang memilih tim HR terpusat untuk fokus pd strategi perusahaan, sementara tugas lain seperti administratif / operasional terkait HR dikelola oleh

manajer departemen masing^{xx}.

Strategi HR Pd perusahaan Toyota

Proses bisnis pd Toyota menjadikan SDM sbg kunci dlm organisasi, hal ini dapat dilihat dr gam. -
bar tiap departemen memiliki HR yg bertanggung jawab pd tiap departemen. Hal ini karena ada beberapa alasan :

- ① Kecepatan & responsif : dengan tim HR tiap departemen, maka respon yg di terima terhadap kebutuhan HR akan lebih cepat.
- ② Adanya perbedaan kebutuhan & kompetensi. Didlm perusahaan tiap departemen di Toyota memiliki kebutuhan & kompetensi yg berbeda. Dengan adanya tim HR tiap departemen, maka perusahaan dapat memastikan bahwa penilaian karyawan tepat sasaran.
- ③ Toyota memiliki keinginan untuk memastikan bahwa budaya perusahaan & nilai^{xx}nya tercermin dlm tiap departemen. Dengan tim HR departemen maka kinerja ini akan lebih efektif untuk mengimplementasikan nilai^{xx} perusahaan dlm budaya kerja yg ada.

③ Toyota memiliki keinginan untuk memastikan bahwa budaya perusahaan tercermin dlm tiap departemen. Dengan tim HR departemen maka kinerja ini akan lebih efektif untuk mengimplementasikan nilai² perusahaan dlm budaya kerja yg ada.

2) Sebagai manajer Project Ada beberapa hal yg harus saya pertimbangkan. Misalkan disini saya menam-
bahkan bahwa event yg dikelola ini waktunya mendesak & pelaksanaannya hanya dlm waktu periode-
tentu maka saya memilih untuk membiarkan karyawan melakukan lembur. Dengan pertim-
bangan :

- karyawan diberikan opsi untuk dapat memilih apakah karyawan bisa untuk melakukan lembur.
- Memberikan batasan jam lembur tiap karyawan.
- Penambahan gaji / bonus bg karyawan sebagai upah lembur yg setiap dimana penambahan dihitung berdasarkan jumlah jam.
- Memberikan waktu libur yg cukup kepada karyawan setelah melakukan lembur.

Atau hal ini jg dapat dibantu dengan merekrut karyawan freelancer atau ED jika memang pekerjaan yg dikerjakan memerlukan keahlian khusus & karyawan / tim dr departemen lain & tim pengelola tidak ada yg benar² menguasai kemampuan tersebut.

3) Studi kasus yg diambil oleh kelompok & adalah proses rekrutmen karyawan PT. Abadi Pura. Untuk menyelesaikan studi kasus ini secara keseluruhan digunakan 4 modul yaitu website, employees, recruitment, & approvals. Contohnya pd studi kasus ini perusahaan membutuhkan 5 karyawan untuk bagian customer service. (CS).

6) Person saya sebagai staff spt & rekrutmen. Untuk memarkan ~~model~~ model ini saya menggunakan modul recruitment & employees. Pd modul recruitment saya akan menerima beberapa cv yg melalui untuk pekerjaan. CS. Kemudian, saya melakukan proses seleksi cv, mulai dari analisa cv. hingga memarkan cv lolos pd tahapan & mana. Hingga di bagian akhir berdasarkan hasil keputusan, jika calon karyawan tak memenuhi kualifikasi maka cv yg ada dimodul akan ~~ditolak~~ dianggap gagal & akan diarahkan untuk mengirim email otomatis kepada calon karyawan yg memiliki cv tsb. Namun jika calon karyawan diterima. Maka status bisa diganti menjadi hired. Kemudian, pilih button create employee untuk memasukkan semua data penting karyawan ke database. Untuk memasukkan apakah data karyawan yg diinput sudah terdapat dapat dicek pd modul employees akan ada data dimana departemennya diterima, & siapa yg akan menjadi pendamping trainernya.

28) Dari sudut pandang manajer, peran saya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki lingkungan yg kondusif. Manajer akan mengandalkan ^{HR} untuk & mendukung karyawan yg terlibat dlm melakukan pekerjaan dltidangnya & memberikan feedback hasil kinerja karyawan.

Dari sudut pandang staff, peran saya adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan dgn baik. Staf bekerja untuk perusahaan bersama manajer & karyawan lainnya untuk memastikan proses bisnis perusahaan berjalan lancar. Sehingga, Staff dapat terus berkembang & menambah pengetahuan untuk menjadi staff yg lebih baik. Staff HR jg memberikan orientasi karyawan baru & membantu karyawan baru untuk dapat beradaptasi dgn lingkungan perusahaan.

4) Sebelum implementasi ERP

Perusahaan memiliki proses kerja yg manual. Contoh dlm penggajian karyawan, proses produksi, & pengolahan data keuangan. Hal ini dapat menyebabkan in-efisiensi & duplikasi data. Yg justru memperlambat proses kinerja antar departemen & kesulitan dlm pengolahan data.

setelah implementasi ERP

Perusahaan akan mengalami peningkatan kinerja jk karyawan sudah terbiasa dg ERP. ERP akan mengotomatisasi banyak proses kerja sptm seperti penggajian, cuti karyawan, pemantauan kinerja dll. Selain itu, data yg dimiliki oleh perusahaan dapat diintegrasikan dg menjadi satu sumber & aksesnya terupdate secara real time thdp informasi.

5) Contoh untuk perusahaan manufaktur yg implementasi odoo pd proses produksi.

Implementasi ini dapat meningkatkan efisiensi produksi dgn mengotomatisasi proses perencanaan, pengendalian, & pelacakan produksi. Implementasi ini jg dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk dgn memastikan bahwa produk yg diproduksi sesuai dgn spesifikasi yg ditentukan oleh perusahaan.