Nama :

* Syahrina Laylia (…)
* Aisyah Nabila Zahra (1204210122)

Kelas : IS-04-01

1. Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) dapat memberikan konstribusi kepada perusahaan dengan beberapa cara, diantaranya:
2. 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 menciptkan lingkungan kerja yang positif dan memberikan insentif yang tepat.

1. Membantu Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

MSDM dapat membantu dalam membuat progam 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.

1. Manajemen Kinerja Karyawan

MSDM dapat membantu perusahaan dalam memanajemen 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.

1. Mengatur Kompensasi

MSDM dapat membantu perusahaan dalam pengelola 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.

1. Memanajemen 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 menggaggu produktivitas perusahaan.

1. 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:
2. 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.
3. 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 kualikasi karyawan yang dibutuhkan.
4. *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 :

1. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menyediakan pelatihan yang sesuai untuk membantu memastikan kesiapan karyawan dalam menggunakan sistem MRP.
2. Memperbarui deskripsi pekerjaan dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk peran baru yang ada.
3. 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.
4. 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 melaukan 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.

1. Kompetensi penting yang harus dimiliki untuk kesuksesan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), meliputi :
2. 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.

1. Keterampilan berkomunikasi yang memumpuni

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.di

1. Kemampuan untuk memimpin

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

1. 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 berdaptasi dapat menjadikan seseorang lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah.

Berdasarkan kompetensi yang ada, kompetensi yang menjadi kekuatan saya 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 memanajemen 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.

1. 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.
2. 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 baru maka diperlukan diperhatikan untuk aspek rekrutmen dan seleksi karyawan baru.