

Lembaran Jawaban Ujian Tengah Semester (UTS)

Mata Kuliah
Nama lengkap
NPM

Dosen Pembina

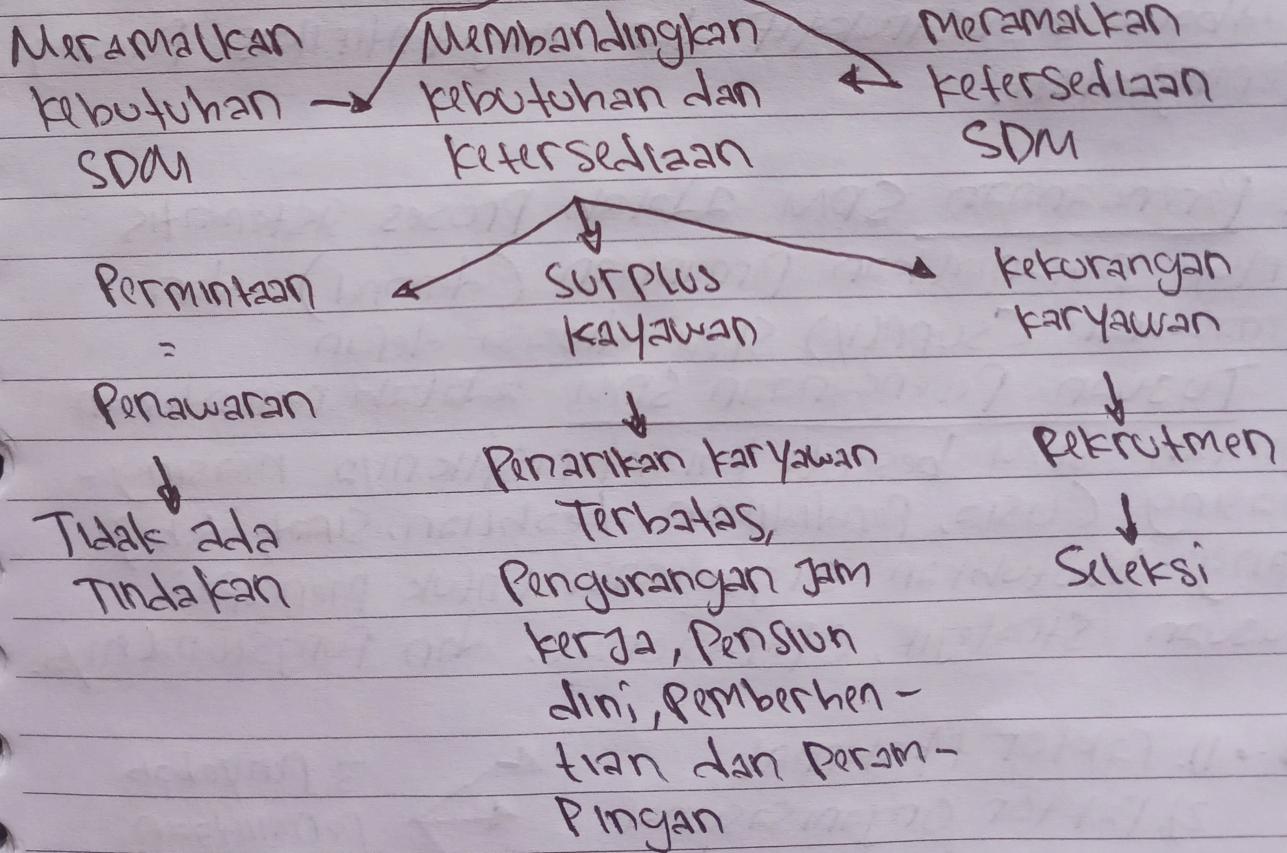
Hari, tanggal ujian

Jam mulai ujian S.d selesai : 12.50 S.d 15.20

: Manajemen SDM
: Badar muhammad Januar
: 1111 221 264
: Fitria Liliyana, SE., M.SJ
: Selasa, 21 NOV 2023

Jawaban

1. Perencanaan Strategik → Perencanaan SDM



Peranan MSHM Sangat Penting Karena:

a). Optimalisasi Produktivitas : MSHM membantu mengelola Potensi dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan Produktivitas dan efisiensi.

b). Perekutan dan Pemeliharaan bakat :

Memastikan Perusahaan mendapatkan bakat terbaik melalui Perekutan yang cermat.

c). Pengembangan karyawan :

Memberikan Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan keterampilan karyawan untuk mendukung Pertumbuhan dan Perubahan Perusahaan.

d). Manajemen kinerja :

Evaluasi kinerja karyawan untuk memberikan feedback konstruktif dan mengidentifikasi peluang Peningkatan.

2. Perencanaan SDM adalah proses sistematis

Untuk meramalkan permintaan (demand) dan Penawaran (Supply) SDM dimasa depan

Tujuan Perencanaan SDM adalah menentukan jumlah SDM beserta karakteristiknya masing-masing (Usia, Pendidikan, Keahlian, Sifat, dsb).

yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan strategik, operasional dan fungsionalnya.

3.. 1). Faktor eksternal

2). Faktor Organisasional

3). Faktor Angkatan kerja

3 Penyebab
Permintaan
SDM

- Metode Peramalan kebutuhan SDM

- 1). zero-Base Forecasting

- 2). Bottom-UP Approach

- 3). Hubungan antara Volume Penjualan dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

- 4). Model Simulasi

→ Defisit

4. • Rekrutmen kreatif → Pendekatan baru untuk merekrut

- Insentif kompensasi → karena persaingan yang ketat dalam mendapatkan karyawan pada situasi permintaan tinggi, perusahaan harus mengambil insentif kompensasi.

- Program Pelatihan → program \geq pelatihan khusus diperlukan untuk mempersiapkan orang \geq yg sebelumnya belum mampu bekerja agar dapat mengisi posisi \geq dalam perusahaan

- Standar Seleksi yang berbeda → memperendah standar \geq pekerjaan agar cukup banyak orang tersedia untuk mengisi jabatan \geq .

→ Surplus

- Penarikan Terbatas → Mengurangi anggaran dengan tidak mengganti para karyawan yg keluar.

- Pengurangan jam kerja → perusahaan juga bisa menanggapi kekurangnya kebutuhan beban kerja dengan mengurangi jumlah total waktu kerja.

• Pensiun Dini → Mendorong karyawan untuk pensiun lebih awal dengan total paket uang pensiun yang cukup menarik.

• Perampingan (downsizing) → juga dikenal sebagai restrukturisasi dan right sizing, pada dasarnya adalah kebalikan dari pertumbuhan perusahaan dan menyatakan perubahan sebaliknya dalam organisasi dan jumlah karyawan yang dipekerjakan.

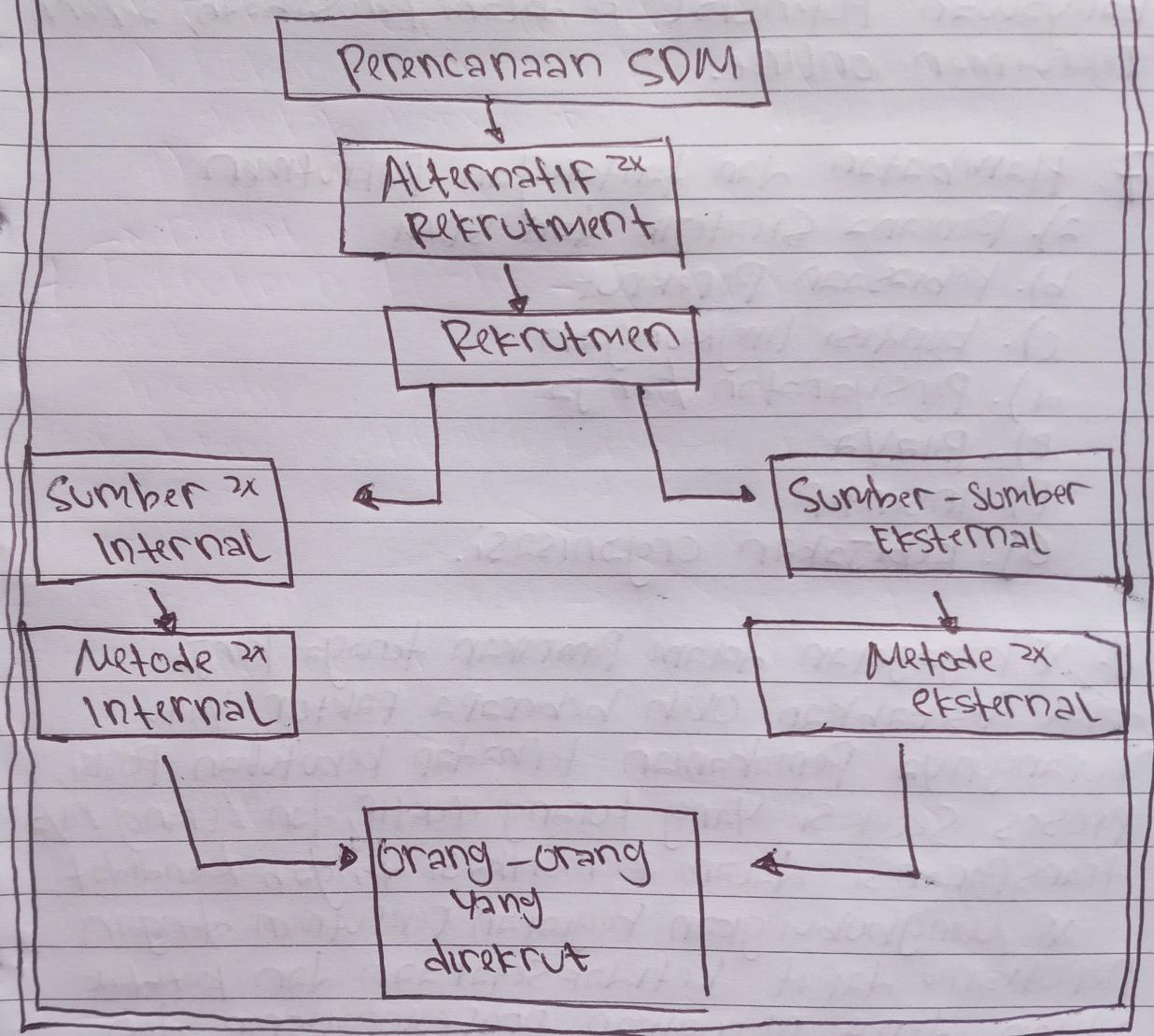
5. * Metode Pengumpulan Informasi Analisis Jabatan.

- Wawancara
- Kuesioner
- Observasi
- Log (catatan) pemegang jabatan
- Kombinasi

* Manfaat Analisis Jabatan

- Sebagai masukan penting bagi fungsi HR dan MSBM lainnya seperti rekrutmen dan seleksi, penilaian, kinerja, manajemen karir, kompensasi, dsb.
- Sebagai bagian penting dalam perancangan sistem organisasi secara keseluruhan, misalnya untuk pembagian departemen, aliran kerja, serta untuk mendesain ulang jabatan itu sendiri.

6. Lingkungan Eksternal Lingkungan Internal



* Sumber dan Metode Rekrutmen

- 1). Sumber-sumber rekrutmen adalah tempat dimana para kandidat yang memenuhi syarat berada, seperti Perguruan tinggi dan Perusahaan pesaing.

2). Metode-Metode Rekrutmen adalah cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan, seperti rekrutmen online.

7. Hambatan dan tantangan Rekrutmen

a). Rencana Strategik dan SDM

b). Kebiasaan Perekruit

c). kondisi lingkungan

d). Persyaratan kerja

e). Biaya

f). Insentif

g). kebijakan organisasi.

8. ✖ Kegagalan dalam Pemilihan tenaga kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan posisi, proses seleksi yang kurang efektif, dan kurangnya transparansi dalam komunikasi dengan kandidat

✖ Menghubungkan kegiatan rekrutmen dengan nepotisme dapat ketidaksetaraan dan ketidakadilan, dapat merugikan profesionalisme dan menyebabkan karyawan yang lebih berkompeten terabaikan dan dapat mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak sehat.