

MAKALAH ASAS MANAJEMEN
PENGARUH KEBIJAKAN MANAJER TERHADAP KARYAWAN
DIMASA PANDEMI COVID-19

Semester Genap 2019 / 2020



Oleh:

Indah Lestari

071911633007

DEPARTEMEN INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2020

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir semester genap 2019/2020 mata kuliah Asas Manajemen, berupa makalah yang berjudul “Pengaruh Kebijakan Manajer Terhadap Karyawan Dimasa Pandemi COVID-19” ini tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan makalah ini adalah untuk memenuhi tugas Bapak Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si dan Bapak Putu Aditya S.IP., M.KP pada mata kuliah Asas Manajemen. Selain itu makalah ini juga bertujuan untuk menambah wawasan lebih dalam tentang dunia manajer dan pengambilan keputusan oleh manajer bagi penulis dan pembaca.

Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si dan Bapak Putu Aditya S.IP., M.KP selaku dosen mata kuliah Asas Manajemen yang telah membimbing pada semester genap ini sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan pada mata kuliah yang saya tekuni. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membagi sebagian pengetahuan sehingga saya dapat menyelesaikan makalah ini dengan baik.

Saya juga menyadari bahwa dalam makalah ini masih terdapat kekurangan baik dalam materi maupun teknis. Maka dari itu saya mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun guna memperbaiki makalah ini.

Surabaya, 9 Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
----------------------	----

Daftar Isi	iii
------------------	-----

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
--------------------------	---

1.2 Rumusan Masalah	2
---------------------------	---

1.3 Tujuan Penulisan	2
----------------------------	---

1.4 Manfaat Penulisan	2
-----------------------------	---

BAB II PEMBAHASAN

2.1 Manajer	3
-------------------	---

2.2 Pengambilan Keputusan	4
---------------------------------	---

2.3 Kebijakan Manajer Dimasa Pandemi Covid-19	6
---	---

BAB III SIMPULAN DAN SARAN

3.1 Simpulan	8
--------------------	---

3.2 Saran	8
-----------------	---

Daftar Pustaka	9
-----------------------------	----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memori 31 Desember 2019, semua orang berbahagia menyambut datangnya tahun cantik, namun siapa menyangka ditahun ini kita semua diuji dengan adanya *Virus Corona* atau biasa disebut COVID-19. Virus ini awalnya dari Negara Cina tepatnya pada Kota Wuhan, kasus awalnya terdeteksi pada 17 November 2019. Teridentifikasi setidaknya 266 orang yang terinfeksi. Penemuan selanjutnya Desember 2019, yang saat itu mencurigai COVID-19 berasal dari sesuatu yang dijual di pasar basah Wuhan (sumber: detikhealth). Kecurigaan itu menunjuk kepada hewan seperti kelelawar, kemudian melompat ke hewan lain, kemudian tertular ke manusia. Lalu virus ini mulai masuk ke Indonesia sekitar 14 Februari 2020. Dilansir dari merdeka.com, awal dari kronologi virus ini berasal dari WN Jepang yang baru saja berkunjung ke Indonesia dengan status positif Covid-19 berdansa dengan gurunya (WNI, 31 tahun) yang juga merupakan teman dekatnya. Selang dua hari (16 Februari 2020) ia mengalami batuk. Angka kasus positif Covid-19 kian melonjak sejak 1 April 2020 mencapai angka 1.677, diikuti pasien sembuh 103 dan meninggal 157. Pemerintah menindak lanjuti dengan menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan COVID-19 meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan ditempat umum, kecuali sektor-sektor tertentu.

Kebijakan ini wajib bagi semua kegiatan mulai dari pendidikan sampai perindustrian untuk melaksanakan sebagai upaya memutus rantai penyebaran virus. Akibatnya muncul berbagai aturan baru seperti kebijakan kantor yang berbeda-beda, mulai dari pengurangan jam kerja, masuk secara *shift*, dan ada juga yang full bekerja dari rumah. Melihat dari sisi kemajemukan profesi warga Indonesia yang tidak semua mempunyai profesi tetap dengan penghasilan UMR sehingga dengan demikian perusahaan mulai menggunakan berbagai cara dan upaya agar tidak mengalami kerugian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang digunakan adalah:

1. Apa itu manajer?
2. Bagaimana pengambilan keputusan oleh seorang manajer?
3. Bagaimana pengaruh kebijakan manajer terhadap karyawan dimasa pandemi covid-19?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan makalah ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara luas mengenai manajer.
2. Untuk mengetahui dan membahas asas-asas manajemen.
3. Untuk menganalisa dan membahas pengaruh kebijakan manajer terhadap karyawan dimasa pandemic Covid-19.

1.4 Manfaat Penulisan

Berikut manfaat yang diperoleh dari penulisan makalah ini:

1. Sebagai pengetahuan dan wawasan baru yang lebih luas mengenai dunia manajer.
2. Dapat lebih kritis terhadap permasalahan lingkungan sekitar.
3. Dapat lebih paham mengenai pentingnya kesehatan serta peduli sesama.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Manajer

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan terdapat yang namanya manajer sebagai pemimpin dan juga pembimbing dalam pelaksanaan sebuah proyek pekerjaan. Manajer merupakan pilar utama dalam sebuah organisasi yang bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu manajer dituntut untuk bisa menentukan skala prioritas, dengan bersifat obyektif supaya dapat bersinergi antara tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga tidak memunculkan sesuatu yang perlu dipertentangkan. Oleh sebab itu setiap organisasi harus memiliki visi dan misi serta rencana operasional yang utuh.

Seorang manajer dituntut untuk bisa berfikir secara analitis dan konseptual dengan memanfaatkan pengetahuan, informasi, serta kecanggihan teknologi. Selain itu terdapat juga *skill* atau keahlian manajemen yang diperlukan oleh seorang manajer, antara lain:

1. Keahlian teknis (*Technical skills*)

Merupakan keterampilan yang didapatkan dari pendidikan akademik, berupa keahlian di bidang spesialisasi tertentu, seperti mendesain bangunan, pengorganisasian komputer, dan lain-lain.

2. Keahlian komunikasi (*Human or social skill*)

Merupakan kemampuan berbicara dan berinteraksi dengan masyarakat dari berbagai jenis. Keahlian ini membutuhkan latihan yang terus menerus. Contoh skill ini yaitu dapat bernegosiasi, meyakinkan orang lain, dan sebagainya.

3. Keahlian Konseptual (*Conceptual skills*)

Merupakan kemampuan yang lebih spesifik dimana dapat mendiagnosa dan menganalisis berbagai masalah dalam berbagai situasi bahkan juga dimasa mendatang.

Terdapat 3 tingkatan dalam manajer, yaitu:

1. Top Manager, yang menetapkan tujuan, strategi dan kebijakan. Misalnya Presiden, CEO, Dekan.
2. Middle Manager, yaitu yang mengarahkan kegiatan-kegiatan karyawan pelaksana. Misalnya kepala sekolah, direktur produk.
3. Low Manager, yaitu mengarahkan karyawan operasional, memimpin dan mengawasi tenaga teknis dalam satu unit kerja. Misalnya kepala mekanik, mandor, KTU, dan lain-lain.

Tingkatan Manajer	Conceptual Skill	Human or Social Skill	Technical Skill
Top	40%	Social : 50%	10%
Middle	30%	Social : 50%	20%
First Level / Low	10%	Human 50%	40%

Tabel 2.1 Implementasi tiga keahlian manajemen pada ketiga tingkatan manajer. Dapat ditarik kesimpulan dari tabel diatas bahwa manajer yang baik harus mempunyai kemampuan *human or social skill* dimana tidak hanya mengandalkan kepandaian saja.

2.2 Pengambilan Keputusan

Setelah memenuhi berbagai kriteria sebagai seorang manajer, selanjutnya melaksanakan peran utamanya, yaitu pengambilan keputusan. Dimana menjadi suatu proses yang dilakukan secara sadar untuk menentukan atau membuat pilihan diantara beberapa alternatif dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan adanya masalah atau peluang yang datang. Dengan demikian peran pengambilan keputusan hakikatnya sudah melekat kepada seorang manajer yang mana terdapat tiga macam role (peran), antara lain:

1. Interpersonal Role (hubungan antar pribadi)

Yaitu seorang manajer harus mempunyai hubungan antar sesama yang baik seperti dengan bawahan, rekan kerja, atasan, pelanggan atau customer, dan lain-lain.

2. Information Role (peran pemberi informasi)

Disini manajer harus mempunyai banyak pengetahuan sekaligus informasi layaknya kamus berjalan. Ketika informasi yang dimiliki semakin banyak maka dia akan semakin kredibel.

3. Peran Pengambilan Keputusan

Yaitu menjadi peran puncak bagi seorang manajer, karena dituntut untuk mempunyai banyak aset baik informasi maupun relasi dengan sesama. Kualitas keputusan tergantung pada dua hal, yaitu kualitas keputusan dan aksetansi keputusan. Kualitas saja tidak cukup, melainkan harus mempunyai aksetansi dimana sebuah keputusan tersebut dapat diterima oleh semua kalangan. Walaupun pada akhirnya tidak dapat memuaskan semua pihak, maka dari itu manajer juga harus mempunyai “jiwa restiker” dimana siap untuk mengambil resiko.

Menurut Gibson, dkk (1997) terdapat beberapa faktor perbedaan individu yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan pada level manajer:

1. Nilai, dimana terdapat dalam sasaran, mengembangkan dan memilih alternatif, serta melaksanakan keputusan.
2. Kepribadian, pengambilan keputusan banyak dipengaruhi psikologis baik disadari maupun tidak. Dengan ciri-ciri yang berbeda.
3. Kecenderungan terhadap resiko, manajer harus mampu menerima apapun yang akan terjadi dalam pengambilan keputusannya.

Dari ketiga faktor tersebut menghasilkan beberapa model individu seorang manajer dalam mencapai tujuan suatu keputusan:

1. Model Optimasi (Brinckloe, 1977). Keputusan optimum seperti lebih mengarah pada target waktu yang ingin dicapai, namun model seperti ini kemungkinan kecil meraih keberhasilan.
2. Model Satisficing (Simon 1982, Roach 1979 yang didukung Frank Harrison 1979). Model kedua ini sering dipakai karena terbukti lebih memuaskan dibandingkan model pertama (optimasi). Hal ini karena didukung oleh data dan informasi.
3. Model Konsep Satisficing dan Rasionalitas Terbatas (Hellriegel dan Slogun Jr 1982). Model ketiga menjelaskan ketika terdapat dua orang yang menerima informasi sama kemudian menghasilkan solusi yang berbeda, karena terdapat unsur subyektifitas didalamnya, dimana juga terdapat keterbatasan rasional dalam setiap pengambilan keputusan.

2.3 Kebijakan Manajer Dimasa Pandemi COVID-19

Pandemi Covid-19 sudah melanda Indonesia sejak awal tahun 2020, sehingga mengakibatkan semua kegiatan dilakukan tidak seperti biasa. Begitu juga dengan perusahaan, yang dirasa paling tinggi mengalami berbagai permasalahan bahkan mengalami penurunan serta kerugian. Kebijakan manajer yang berusaha untuk taat terhadap protokol kesehatan mengalami sedikit kendala karena tidak semua pekerjaan bisa dikerjakan dari rumah. Berbagai aturan yang diterbitkan antara lain:

1. Melarang karyawan sakit masuk ke kantor.

Ciri-ciri dasar dari virus ini yaitu demam, batuk, dan gangguan pernapasan serta mudah menular dari udara dan sentuhan fisik. Maka dari itu kebijakan ini dibuat untuk sebisa mungkin meminimalisir penyebaran virus.

2. Memberikan cuti baik berbayar maupun tidak berbayar.

Tidak semua perusahaan yang ada di Indonesia mampu memberi gaji tetap (UMR) maupun tunjangan-tunjangan. Namun masih ada beberapa yang memberikan fasilitas seperti ini. Misalnya perusahaan yang bergerak dibidang pemerintahan dan sejenisnya.

3. Memberikan izin untuk *work from home* atau bekerja dari rumah.

Dua minggu pertama masa PSBB yang diberlakukan pemerintah mewajibkan semuanya untuk di rumah saja. Walaupun tidak semua bisa dikerjakan dari rumah. Terutama seperti buruh dan tenaga kerja yang lebih ke tenaga fisik. Sebenarnya ada sisi positif dari hal baru ini, yaitu lebih dekat dengan keluarga karena memiliki waktu yang lebih banyak daripada biasanya. Walaupun demikian semua karyawan tetap diharapkan untuk tetap terkontrol, dan disiplin.

4. Membagi shift karyawan.

Setelah melalui masa PSBB dua minggu, para manajer disetiap perusahaan mulai memberlakukan sistem bekerja shift karena anjuran pemerintah untuk tetap menjaga jarak dan tidak ada orang yang berkumpul dengan jumlah banyak. Kebijakan ini sebelumnya sudah diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja.

Dari beberapa kebijakan yang telah diambil, mengakibatkan perekonomian pada beberapa perusahaan mulai terserang, mulai dari hotel, jasa travel, maskapai, sektor manufaktur, hingga sektor lainnya juga merasakan dampak ini. Maka dari itu para manajer mulai mengambil kebijakan seperti melakukan pengurangan jam kerja sehingga gaji juga mengalami penurunan, atau bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawannya. Tidak sedikit yang merasa dirugikan atas kebijakan ini, karena walaupun hanya dirumah banyak kebutuhan pokok yang harus dipenuhi setiap harinya. Dengan demikian kebijakan yang diambil masih terbilang kurang efektif untuk keadaan masyarakat Indonesia yang rata-rata pendapatannya masih tergolong rendah. Dari pihak pemerintah sudah meluncurkan beberapa stimulus ekonomi untuk mengurangi dampak ini bagi perusahaan dan karyawan. Seperti menjaga ketersediaan bahan baku, pembebasan pajak tertera pada pasal 22, relaksasi tersebut dilakukan sejak April 2020 hingga September 2020. Adapun kartu prakerja yang sudah dirilis pada akhir Maret 2020.

BAB III

SIMPULAN DAN SARAN

3.1 Simpulan

Dunia manajer yang sangat luas, mulai dari pengertian secara harfiah, makna, peran, kriteria, tingkatan, dan masih banyak lagi. Tidak mudah untuk menjadi seorang manajer, serta tidak mudah juga untuk mengambil keputusan yang melibatkan kehidupan orang banyak. Namun tanggungjawab yang diemban juga tidak sedikit bahkan dapat mengancam kehidupan orang banyak jika ia salah mengambil langkah dalam keputusannya. Peran dasar manajer harus mampu merangkul semuanya tanpa memandang perbedaan, ramah dan bisa menciptakan suasana yang nyaman, selain itu juga harus memiliki banyak informasi untuk menginfluence atau membranding organisasinya, dengan demikian seorang manajer dalam pengambilan keputusan akan memiliki kualitas dan aksetansi sebuah keputusan yang mana berjiwa restiker dan bersifat objektif serta tidak memunculkan kerugian pada pihak tertentu.

3.2 Saran

Semua garda terdepan, seperti pemerintah dan juga petugas kesehatan sudah mengusahakan yang terbaik. Sesuai prosedur dan secara terus menerus memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat supaya pandemi ini dapat segera berakhir. Semua mengalami dampak dan tidak sedikit merasakan kerugian. Sangat disayangkan apabila dimasa pandemi masih terdapat masyarakat yang belum taat aturan, tidak memakai masker, dan lain sebagainya. Begitu juga para perusahaan tentu mengambil semua keputusan ini sudah mempertimbangkan dari berbagai aspek serta memikirkan dampak terburuknya. Para karyawan diharapkan tetap taat pada aturan baik perusahaan maupun pemerintah. Supaya pandemi ini bisa segera berakhir dan kehidupan bisa berjalan normal kembali tanpa ketakutan dan kekhawatiran.

DAFTAR PUSTAKA

- Muizu, Wa Ode Zusnita & Ernie Tisnawati Sule. 2017. “Manajer Dan Perangkat Manajemen Baru”. *Pekbis Jurnal*. Vol.9. No.2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjajaran: Sumedang.
- Ardianingsih, Arum & Komala Ardiyani. 2010. “Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan”. *Jurnal Pena*. Vol.19. No.2.
- Hamid, Andi Nasrawati. 2016. “Makna Kompetensi Emosi Bagi Manajer Dalam Pengambilan Keputusan”. *Jurnal Publikasi Pendidikan*. Vol.Vi, No. 2. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar: Makassar.