

**Kelompok 1**

# **MENCIPTAKAN DAN MEMELIHARA ORGANISASI BERKINERJA TINGGI**

## **ANGGOTA KELOMPOK**

1. Ikhwan Eric Pratama (2011011061)
2. Desmahgfirah (2211011177)
3. Putri Istikomah (2211011178)
4. Shalsabila Azahra Putri C (2411011016)
5. Syabita Salwa Azzahra (2411011017)
6. Rasya Adhistia Kaloko (2411011019)



# TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Sistem kerja berkinerja tinggi dan elemen-elemennya serta hasilnya.
2. Kondisi yang menciptakan sistem kerja berkinerja tinggi.
3. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat berkontribusi pada kinerja tinggi.
4. Peran teknologi manajemen sumber daya manusia dalam sistem kerja berkinerja tinggi.
5. Cara mengukur efektivitas manajemen sumber daya manusia.



# PENGELOLAAN KINERJA INDIVIDU DAN TIM

Tantangan manajer saat ini adalah menciptakan organisasi berkinerja tinggi dengan memadukan orang, teknologi, dan struktur organisasi yang tepat untuk memaksimalkan sumber daya dan peluang dalam mencapai tujuan. Organisasi dengan kinerja tinggi memiliki profitabilitas, reputasi, dan pencapaian misi yang baik. Untuk mencapai hal ini, elemen-elemen organisasi harus saling terhubung dan berfungsi dengan lancar.

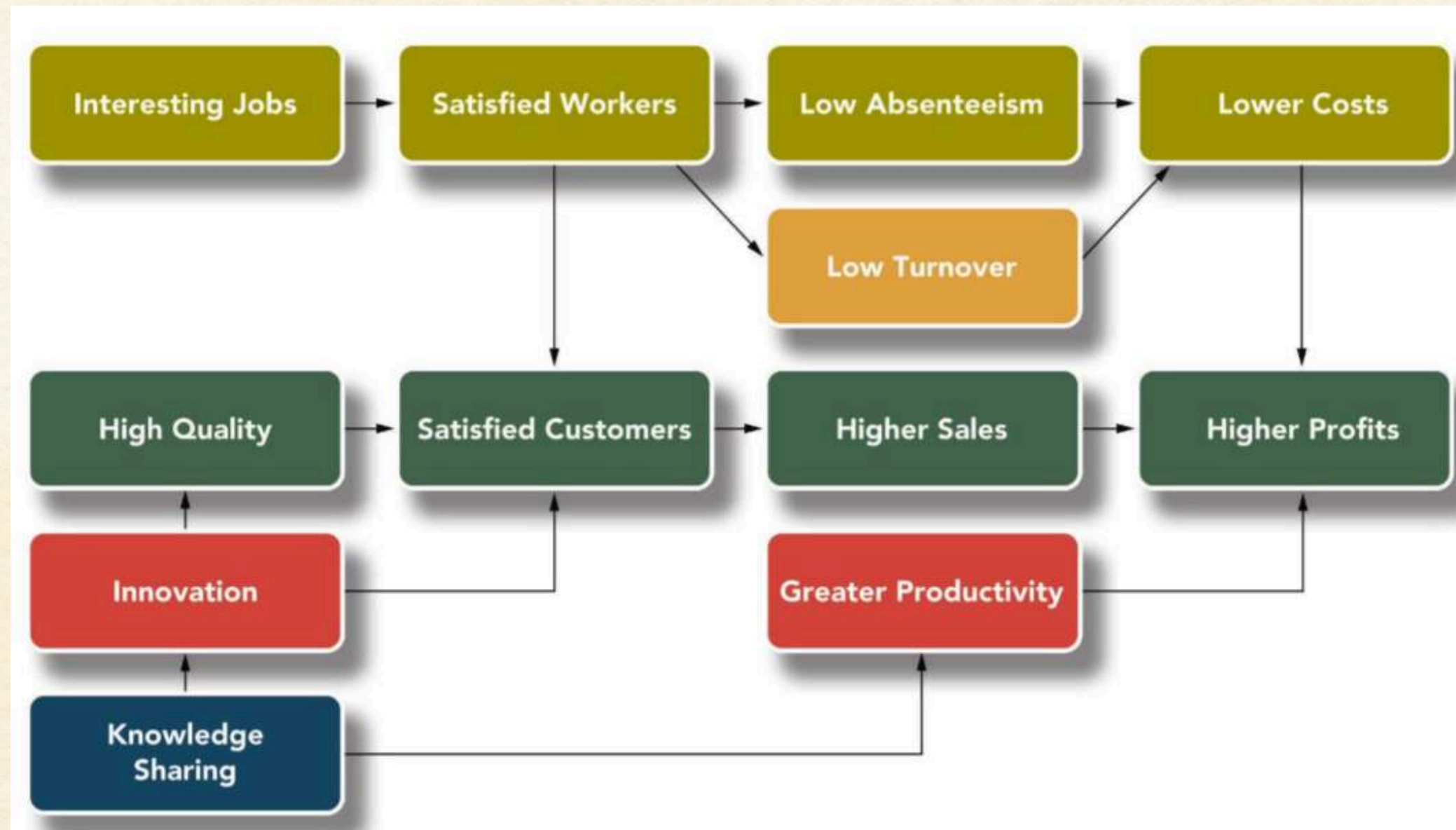
Contoh perubahan ini terlihat pada produsen Jepang yang mengutamakan kualitas. Namun, dalam beberapa kasus, masalah kualitas muncul akibat perubahan dalam struktur organisasi dan pekerja yang kurang berinvestasi. Untuk mengembalikan kualitas tinggi, diperlukan pendekatan baru untuk semua elemen dalam sistem kerja perusahaan.



# ELEMEN-ELEMEN SISTEM KERJA BERKINERJA TINGGI



# HASIL DARI SISTEM KERJA BERKINERJA TINGGI



# HASIL DARI SISTEM KERJA BERKINERJA TINGGI

Hasil dari sistem kerja berkinerja tinggi meliputi :

1. produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi yang berkontribusi pada laba yang lebih tinggi
2. kualitas produk yang tinggi
3. kepuasan pelanggan yang tinggi
4. pergantian karyawan yang rendah

- Hasil dari setiap karyawan dan kelompok kerja berkontribusi pada kinerja tinggi sistem secara keseluruhan.
- Individu dan kelompok organisasi bekerja secara efisien, menyediakan barang dan jasa berkualitas tinggi, dll., dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.
- Ketika organisasi menambahkan atau mengubah tujuan, orang-orang bersikap fleksibel dan membuat perubahan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan baru.

# KONDISI YANG BERKONTRIBUSI PADA KINERJA TINGGI

- Tim melakukan pekerjaan.
- Karyawan berpartisipasi dalam seleksi mungkin, dengan panduan yang diperlukan untuk memastikan mereka mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dan fokus pada kriteria yang relevan.
- Karyawan menerima umpan balik kinerja formal dan terlibat aktif dalam proses peningkatan kinerja.
- Pelatihan berkelanjutan ditekankan dan diberi penghargaan.
- Penghargaan dan kompensasi karyawan terkait dengan kinerja keuangan perusahaan
- Peralatan dan proses kerja terstruktur, dan teknologi digunakan untuk mendorong fleksibilitas dan interaksi maksimum di antara karyawan.
- Karyawan berpartisipasi dalam merencanakan perubahan peralatan, tata letak, dan metode kerja.
- Desain kerja memungkinkan karyawan untuk menggunakan berbagai keterampilan.
- Karyawan memahami bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada produk atau layanan akhir.
- Perilaku etis didorong.



# ORGANISASI PEMBELAJAR

- Organisasi pembelajar – organisasi yang mendukung pembelajaran seumur hidup dengan memungkinkan semua karyawan memperoleh dan berbagi pengetahuan.
- Karyawan memiliki sumber daya untuk pelatihan, dan mereka didorong untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja.
- Manajer berperan aktif dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mendorong berbagi ide.

## 5 FITUR UTAMA ORGANISASI PEMBELAJARAN

1. Pembelajaran berkelanjutan
2. Pengetahuan dibagikan
3. Pemikiran kritis dan sistematis
4. Budaya belajar
5. Karyawan dihargai



# ETIKA

Sistem organisasi dapat mendorong perilaku etis, termasuk :

1. kode etik tertulis,
2. ukuran kinerja yang mencakup standar etika,
3. hukuman yang cepat atas pelanggaran,
4. saluran bagi karyawan untuk mencari bantuan,
5. pelatihan dalam pengambilan keputusan etis.



## KONTRIBUSI HRM TERHADAP KINERJA TINGGI

Praktik-praktik HRM sesuai dengan tujuan organisasi.	Sistem manajemen kinerja mengukur kualitas pelanggan.
Individu dan proup berbagi pengetahuan.	Organisasi memonitor kepuasan karyawan.
Pekerjaan dilakukan oleh tim.	sistem disiplin bersifat progresif.
Organisasi mendorong pembelajaran yang berkelanjutan	Sistem penggajian menghargai keterampilan dan pencapaian.
Desain kerja memungkinkan fleksibilitas di mana dan kapan saja tugas-tugas yang dilakukan.	Keterampilan dan nilai-nilai dari tenaga kerja yang beragam dihargai dan digunakan.
Sistem seleksi terkait dengan pekerjaan dan legal.	Teknologi mengurangi waktu dan biaya tugas sekaligus menjaga kualitas

# KINERJA KARYAWAN SEBAGAI SEBUAH PROSES



# TEKNOLOGI MANAJEMEN HRM



## Pemrosesan Transaksi

Perhitungan dan Perhitungan Pemrosesan Transaksi yang terlibat dalam meninjau mendokumentasikan keputusan dan dan praktik praktik MSDM.

## APLIKASI HRM

## Sistem Cxpert/pakar

Pakar Sistem komputer yang pengambilan mendukung keputusan dengan menggabungkan aturan keputusan yang digunakan oleh orang yang dianggap memiliki keahlian dalam area tertentu

## Sistem Pendukung Keputusan

Sistem perangkat lunak komputer yang dirancang untuk membantu manajer memecahkan masalah dengan menunjukkan bagaimana hasil bervariasi ketika manajer mengubah asumsi atau data.



# SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

## HRIS (HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM)

Sebuah sistem yang dirancang untuk mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi.

## FUNGSI UTAMA HRIS

1. Mengelola data karyawan (informasi pribadi, riwayat kerja, dll)
2. Otomatisasi administrasi kepegawaian (absensi, cuti, penggajian)
3. Mendukung rekrutmen dan seleksi
4. Memfasilitasi manajemen kinerja dan pengembangan karir
5. Menghasilkan laporan dan analisis SDM



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ONLINE: E-HRM

E-HRM (Electronic Human Resource Management) adalah sistem pengelolaan SDM berbasis teknologi informasi untuk efisiensi dan efektivitas melalui internet.

## **FITUR UTAMA :**

- Otomatisasi administrasi
- Rekrutmen online
- Manajemen kinerja digital
- Pengembangan karir
- Pembelajaran online
- Layanan mandiri karyawan



## MANFAAT E-HRM

- Efisiensi
- Akurasi
- Aksesibilitas
- Pengambilan keputusan berbasis data
- Peningkatan pengalaman karyawan

## JENIS E-HRM

1. Operasional (administratif),
2. Relasional (hubungan),
3. Transformasional (strategis).

## TANTANGAN E-HRM

- Biaya
- keamanan data, perubahan proses,
- resistensi pengguna.

# EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

## 1. AUDIT MANAJEMEN SDM

Evaluasi sistematis dan komprehensif terhadap praktik dan kebijakan SDM untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan kesesuaiannya dengan tujuan bisnis.

### TUJUAN

Menilai kinerja SDM, memastikan kepatuhan, mengidentifikasi risiko, dan memberikan rekomendasi perbaikan.



## **TAHAPAN AUDIT MSDM**

1. Perencanaan
2. Pengumpulan data
3. Analisis data
4. Penyusunan laporan, dan
5. Tindak lanjut.

## **JENIS AUDIT MSDM**

1. Kepatuhan
2. Kinerja, dan
3. Strategis.

## **MANFAAT AUDIT MSDM**

Meningkatkan efisiensi dan efektivitas, mengurangi risiko, meningkatkan kepatuhan, dan memperbaiki citra perusahaan.






## 2. MENGANALISIS PENGARUH PROGRAM HRM

Jenis penilaian efektivitas MSDM yang melibatkan penentuan dampak, atau biaya dan manfaat finansial dari suatu program.

### TUJUAN

Memahami apakah program HRM memberikan dampak positif yang diinginkan pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

### LANGKAH-LANGKAH MENGANALISIS PROGRAM HRM

1. Tentukan tujuan
  2. Identifikasi metrik
  3. Kumpulkan data
  4. Analisis data
  5. Evaluasi hasil
- 

# KESIMPULAN

Sistem kerja berkinerja tinggi membutuhkan perencanaan yang cermat dalam desain tugas, struktur organisasi, pemilihan orang, sistem penghargaan, dan sistem informasi.

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan kinerja tinggi dengan memastikan karyawan yang berkualitas dan termotivasi, serta mampu bekerja sama secara efektif.

Teknologi seperti HRIS dan e-HRM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Audit manajemen sumber daya manusia membantu organisasi dalam mengevaluasi efektivitas praktik dan kebijakan mereka, serta memastikan keselarasan dengan tujuan bisnis.

Dengan menerapkan praktik-praktik ini, organisasi dapat mencapai hasil yang diinginkan, seperti peningkatan produktivitas, kualitas produk yang tinggi, dan kepuasan pelanggan.





**TERIMA  
KASIH**