

MAKALAH
ISU-ISU DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PERUSAHAAN SAMSUNG



Disusun Oleh :

Anisa Nurchasanah	19808141010
Lia Febriyanti	19808141028
Anindia Ariska Mentari	19808141034
Charis Umam Riyanto	19808141113
Ari Kartika Dwijayanti	19808141122

MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2021

A. Latar Belakang

1. Profil Perusahaan



Samsung didirikan oleh Lee Byung-chul pada tahun 1938 sebagai sebuah perusahaan perdagangan. Dalam tiga dekade berikutnya, perusahaan ini berekspansi ke sejumlah sektor, seperti pemrosesan makanan, tekstil, asuransi, sekuritas, dan ritel. Samsung kemudian juga berekspansi ke industri elektronik pada akhir dekade 1960-an, serta ke industri konstruksi dan pembuatan kapal pada pertengahan dekade 1970-an, yang mana ketiga sektor ini kemudian menjadi tumpuan pertumbuhan perusahaan ini. Pasca kematian Lee pada tahun 1987, Samsung dipisah menjadi empat grup bisnis, yakni Samsung Group, Shinsegae Group, CJ Group, dan Hansol Group. Sejak tahun 1990, Samsung meningkatkan penjualan produknya di luar Korea Selatan, terutama produk ponsel dan semikonduktornya yang kemudian menjadi sumber pendapatan paling penting. Hingga tahun 2020, Samsung memiliki nilai merek tertinggi kedelapan di dunia.

a. Visi Misi

- Visi :

Prinsip dasar yang menetapkan visi kami untuk masa depan Samsung Electronics adalah "Mengilhami Dunia, Menciptakan Masa Depan".

- Misi

Untuk menginspirasi dunia dengan teknologi, produk, dan desain inovatif yang memperkaya kehidupan manusia dan berkontribusi pada masa depan yang bertanggung jawab secara sosial dan berkelanjutan

b. Struktur Organisasi

Samsung Healthcare mengembangkan dan menjual sistem ultrasound, Digital Radiography, dan CT portabel ke sejumlah lembaga kesehatan di seluruh dunia, dengan berfokus pada perlengkapan pencitraan berskala besar.

- IT & Komunikasi Seluler

- Bisnis Komunikasi Seluler

Fokus kepada Inovasi yang Diinspirasi Rakyat, kami selalu memperdalam nilai dan kemudahan bagi pelanggan

- Bisnis Jaringan

Mendobrak batas teknologi, Samsung Electronics menjelajahi potensi tak tersentuh dari layanan telekomunikasi generasi selanjutnya

- Solusi Perangkat

Samsung Electronics memperluas kepemimpinan pasar dalam bisnis RAM dengan menunjukkan teknologi yang lebih canggih dan jauh lebih hemat biaya. Samsung sedang memperluas beragam jenis produk yang menguntungkan, utamanya untuk perangkat seluler; mempercepat konversi proses sambil fokus pada mengembangkan produk next-gen. Didukung oleh meningkatnya permintaan untuk sensor AP dan CIS, bisnis LSI sistem Samsung menunjukkan pertumbuhan yang pesat dan harga yang bersaing, sehingga Samsung dapat meluncurkan produk next-gen lebih cepat

- Bisnis RAM

Membuat dunia jadi lebih mudah melalui RAM 'hijau' berkat performa tertinggi di dunia.

- Bisnis LSI Sistem

Inovasi terdepan dalam perangkat elektronik, dengan R&D yang bersaing dan teknologi proses trailblazing.

- Bisnis Foundry

Membawakan sederet solusi foundry, mulai dari teknologi proses yang canggih sampai ekosistem IP dan desain yang terbukti.

d. Strategi MSDM

- Mengembangkan sumber daya manusia dan keunggulan teknis dengan prinsip manajemen
- Meningkatkan sinergi dari keseluruhan sistem manajemen melalui sumber daya manusia dan teknologi

e. Kaitan Strategi MSDM dengan strategi bisnis

Kaitan antara strategi msdm dan bisnis adalah strategi bisnis dan strategi msdm harus berjalan secara berdampingan. Karena dalam kesuksesan bisnis, ditentukan pula oleh kemampuan pengelolaan manusia didalamnya. Strategi sumberdaya manusia yang efektif akan memberikan kemampuan untuk menemukan, mengelola dan mengembangkan manusia (karyawan). Strategi bisnis yang baik akan mencapai tujuan perusahaan dan memberikan arah bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan dan dalam membagi tanggungjawab

Kedua strategi ini harus beroperasi secara berdampingan, supaya saat terjadi perubahan atau perkembangan dalam salah satu strategi maka akan diikuti dalam strategi yang lain. Jika kedua strategi ini beriringan maka perusahaan dapat membuat perencanaan bisnis yang baik, efisiensi sumber daya yang ada, dan kontrol atas aktivitas yang demi mencapai tujuan organisasi.

f. Kaitan strategi MSDM dengan struktur organisasi

Kaitan strategi MSDM dengan struktur organisasi adalah untuk membuat roda perusahaan berjalan efisien, efektif dan optimal maka sebuah perusahaan yang telah mempekerjakan sejumlah tenaga kerja harus membagi sumber daya manusia tersebut dalam bagian-bagian yang sesuai dengan keahliannya sehingga masing-masing individu memiliki gambaran yang jelas tentang posisi, fungsi dan haknya.

Dimana dalam pembagian dan susunan tugas inilah yang disebut sebagai struktur organisasi perusahaan. Struktur organisasi perusahaan merupakan sebuah garis hierarki yang mendeskripsikan komponen-komponen penyusun dimana setiap SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsi masing-

masing. Disamping itu dengan adanya struktur organisasi adalah setiap SDM memiliki kejelasan tanggungjawab, kedudukan, dan jobdesc yang terstruktur

g. Kaitan strategi MSDM dengan visi-misi yang dimiliki

Kaitan Strategi MSDM dengan visi misi perusahaan adalah memastikan organisasi dilengkapi dengan karyawan yang memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai strategi yang diterapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kaitan strategi MSDM bagi perusahaan Samsung adalah untuk menyusun bagaimana cara agar Samsung menjadi perusahaan digital yang terbaik, melalui strategi human resources maupun strategi perencanaan kinerja karyawan.

2. Fokus Manajemen SDM Perusahaan

Fokus Manajemen SDM Perusahaan Samsung adalah terkait dengan penjangkaran karyawan.

- a. Perubahan dalam Struktur Angkatan Kerja Samsung Sejak pelantikan Chairman Lee, angkatan kerja Samsung telah banyak berubah. Walaupun latar belakang akademis bukanlah satu-satunya faktor pertimbangan dalam perekrutan Samsung, mayoritas karyawan baru adalah lulusan perguruan tinggi. Perekrutan karyawan-karyawan berpengalaman dari pasar tenaga kerja luar oleh Samsung juga meningkat, terutama untuk bakat yang sangat khusus.
- b. Penekanan pada Bakat Pokok Samsung mengelompokkan bakat pokok ke dalam tingkat-tingkat S, A, dan H. Perhatian Chairman Lee untuk mengembangkan, merekrut, dan mempertahankan bakat pokok telah menjadikan tugas-tugas ini prioritas utama para CEO dan eksekutif SDM Samsung. Samsung menyediakan dukungan khusus bagi bakat pokok.
- c. Memperluas Rekrutmen dari Luar Sejak penerapan sistem rekrutmen kompetitifnya yang terbuka dalam tahun 1957, Samsung telah fokus pada pengembangan karyawan internal. Samsung sadar bahwa bakat dari luar sangat penting untuk menerapkan strategi pemimpin pasarnya. Sebagian besar bakat dari luar direkrut untuk pemasaran, perancangan, manajemen, dan R&D.

- d. Globalisasi Angkatan Kerja Samsung menerapkan dua jalur yaitu menghasilkan spesialis-spesialis regional dari cadangan angkatan kerja Korea dan merekrut bakat dari luar negeri lebih banyak. Spesialis regional adalah unsur pokok dalam upaya globalisasi Samsung, terdiri dari personel yang dilatih dengan wawasan internasional agar memahami situasi di pasar-pasar luar negeri.
- e. Kompensasi dan Promosi Berbasis Kinerja
 - Kebijakan berbasis kinerja: Samsung mengubah sistem kompensasinya untuk merangsang baik persaingan maupun kerjasama. Evaluasi kinerja dilakukan di semua jenjang. Samsung menggunakan evaluasi mutlak maupun evaluasi relatif.
 - Kebijakan kompensasi: ciri yang unik dalam sistem kompensasi Samsung adalah kompensasi yang royal, adanya imbalan untuk kinerja dan kemampuan yang luar biasa, dan insentif untuk upaya-upaya kolektif.
 - Kebijakan promosi: Samsung memperluas kebijakan promosi jalur cepatnya, yang menaruh karyawan-karyawan istimewa di jalur cepat ke peringkat lebih tinggi dengan melompati pangkat-pangkat di atasnya. Samsung dengan cermat menghindari promosi berdasarkan faktor-faktor sembarangan yang tidak berkaitan dengan kinerja, kompetensi, dan etika.

3. Masalah Manajemen SDM yang Muncul

Adanya tekanan yang ketat pada karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran yang membuat karyawan berusaha menjual teknologi rahasia Samsung kepada para pesaingnya. Samsung juga sangat perhatian untuk menekan biaya serendah mungkin.

B. Kajian Pustaka

1. Fungsi-Fungsi Manajemen SDM

a. Perencanaan (Planning)

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

b. Rekrutmen (*Recruitment*)

Schermerhorn menyatakan bahwa rekrutmen adalah sebuah proses penarikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan.

c. Seleksi

Seleksi tenaga kerja merupakan proses untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah mempelajari riwayat hidup (*curriculum vitae*) para pelamar kerja. Kemudian dari riwayat hidup dilakukan penyaringan antara pelamar kerja yang nantinya akan dipanggil dengan pelamar yang gagal dalam memenuhi standar kualifikasi. Kemudian kandidat yang telah terpilih dipanggil untuk diuji baik tertulis, wawancara atau proses uji seleksi yang lain.

d. Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan atau training adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep maupun sikap supaya kinerja pegawai meningkat. Bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang-undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan. Pengembangan atau development adalah upaya penyiapan individu untuk menanggung tanggungjawab yang berbeda ataupun lebih tinggi di dalam perusahaan. Hani Handoko dalam bukunya pada tahun 2001 menyatakan latihan dan pengembangan merupakan hal yang berbeda. Latihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. Sederhananya, latihan untuk menyiapkan tenaga kerja guna melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan memiliki lingkup yang lebih luas lagi dalam usaha memperbaiki serta meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap ataupun kepribadian pekerja.

e. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja fungsinya tak kalah penting dari fungsi manajemen yang lain. Fungsi evaluasi dan fungsi monitoring adalah berbeda dan terkadang sulit dipisahkan. Dalam

penyusunan sebuah sistem dan pembagian tugas, fungsi dan pembagian peran kadang kala tak semestinya perlu dipisahkan secara nyata. Fungsi manajemen atas (puncak) contohnya, meliputi keseluruhan fungsi mulai dari planning hingga controlling. Maka dari itu, evaluasi oleh pimpinan perusahaan sering dilakukan dalam rapat kerja, rapat pimpinan ataupun temu muka. fungsi evaluasi manajemen sumber daya manusia tidaklah berdiri sendiri, fungsi ini berhubungan erat dengan fungsi pemantauan dan fungsi pelaporan. fungsi evaluasi manajemen sumber daya manusia berguna supaya perusahaan tidak lagi melakukan kesalahan yang sama.

f. Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada tenaga kerja (karyawan) sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. prinsip dari kompensasi ialah adil serta layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan para karyawan, sehingga menciptakan kerjasama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. [8] Pemeliharaan Fungsi pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerjasama yang panjang. [9] Pemberhentian Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja yang disebabkan oleh sesuatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja.

2. Manajemen Strategis

a. Pengertian

Manajemen strategis adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan - keputusan, manajemen strategis berfokus pada proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen strategis

mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tahapan

Ada tiga tahapan dalam manajemen strategis, yaitu perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi. Manajemen strategis merupakan aktivitas manajemen tertinggi yang biasanya disusun oleh dewan direksi dan dilaksanakan oleh CEO serta tim eksekutif organisasi tersebut. Manajemen strategis memberikan arahan menyeluruh untuk perusahaan dan terkait erat dengan bidang perilaku organisasi. Manajemen strategis berbicara tentang gambaran besar. Inti dari manajemen strategis adalah mengidentifikasi tujuan organisasi, sumber dayanya, dan bagaimana sumber daya yang ada tersebut dapat digunakan secara paling efektif untuk memenuhi tujuan strategis. Manajemen strategis di saat ini harus memberikan fondasi dasar atau pedoman untuk pengambilan keputusan dalam organisasi. Ini adalah proses yang berkesinambungan dan terus-menerus. Rencana strategis organisasi merupakan dokumen hidup yang selalu dikunjungi dan kembali dikunjungi. Bahkan mungkin sampai perlu dianggap sebagaimana suatu cairan karena sifatnya yang terus harus dimodifikasi. Seiring dengan adanya informasi baru telah tersedia, dia harus digunakan untuk membuat penyesuaian dan revisi.

c. Tujuan

Setidaknya ada tujuh tujuan manajemen strategik seperti berikut ini.

- 1) Memberikan arah jangka panjang perusahaan yang bakal dicapai.
- 2) Membantu perusahaan beradaptasi pada setiap perusahaan.
- 3) Membuat kinerja perusahaan menjadi lebih efektif.
- 4) Mengaplikasikan dan mengevaluasi strategi yang disepakati dengan efektif dan efisien.
- 5) Membuat strategi baru untuk menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan eksternal.
- 6) Meninjau ulang kelebihan dan kelemahan serta mencermati peluang dan ancaman bisnis perusahaan.
- 7) Berinovasi pada produk dan layanan sehingga selalu disukai oleh konsumen.

d. Proses penerapan manajemen strategis dalam bisnis

- 1) Tahap Formulasi. Membuat misi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, mengidentifikasi peluang dan tantangan eksternal, serta mengambil keputusan strategis pilihan termasuk kegiatan yang dilakukan pada tahap formulasi. Termasuk juga pembahasan terkait bisnis baru yang akan dijalani atau bisnis yang dihentikan.
- 2) Tahap Implementasi. Pada tahap ini Anda harus menentukan sasaran tujuan, mengelola kebijakan dan semua sumber daya, serta memotivasi pegawai. Membangun kultur yang mendukung strategi dan menciptakan struktur organisasi yang efektif pun termasuk ke dalam tahap implementasi.
- 3) Tahap Evaluasi. Ada tiga kegiatan utama pada tahap evaluasi yaitu menganalisis semua faktor internal dan eksternal, mengukur kinerja, serta menentukan tindakan perbaikan. Tahap evaluasi diperlukan untuk mencermati sukses tidaknya strategi yang diterapkan.

C. Isu Utama yang Muncul

Terkait dengan karyawan. Seperti yang terjadi pada tahun 2003. Samsung mengoperasikan 12 pabrik/manufaktur di China pada tahun 2003 dan juga India dengan tujuan mengambil keuntungan yang berlimpah dengan tarif upah kerja SDM yang murah terutama pada sektor teknologi. Menggunakan cara tradisional untuk memperbaiki keadaan ekonomi Samsung pada saat itu. Ia memotong 30% biaya dalam 5 bulan. Untuk itu ia memberhentikan 30.000 dari 70.000 karyawan. Dan Juga membuang unit-unit yang tidak bermanfaat.

D. Solusi Terhadap Isu yang Dihadapi

Jika isu tersebut terus terjadi di perusahaan Samsung, maka kemungkinan yang akan dihadapi oleh Samsung adalah produktivitas kerja karyawan menjadi menurun sehingga tidak dapat berkontribusi bagi target perusahaan, perasaan yang dibayang-bayangi utang akan memengaruhi tingkah laku serta cara komunikasi dengan rekan kerja, *moody*, tidak konsentrasi, sensitif dengan beberapa topik, sehingga menimbulkan masalah baru di tempat kerja, kehilangan fokus akibat tekanan mental dapat membuat karyawan secara tidak sengaja melukai diri sendiri atau rekannya di tempat kerja, membuat nama pribadi dan perusahaan menjadi buruk karena utang. Ini yang biasanya dikhawatirkan oleh perusahaan, dimana utang

yang sifatnya personal bagi karyawan, namun karena terjadi masalah, perusahaan bisa jadi terseret hingga namanya menjadi buruk. Maka dari itu, menurut kelompok kami solusi untuk menghadapi isu yang dihadapi Samsung adalah dengan memberikan jaminan, kompensasi, asuransi, bonus, dll terhadap karyawan serta pelatihan khusus untuk karyawannya yang ingin naik jabatan.

E. Referensi

<https://www.samsung.com/id/aboutsamsung.html/aboutsamsung/>

<https://www.samsung.com/id/aboutsamsung/business-area/it-and-mobile-communications/>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Samsung#Referensi>

<https://rikaauliaweb.wordpress.com/2019/10/23/management-aset-pt-samsung/>

<https://www.slideshare.net/LulukSekarAriyati1/manajemen-sdm-samsung-internasional-106899352>

<https://id.hrnote.asia/personnel-management/masalah-keuangan-karyawan-ini-solusi-dari-perusahaan-200626/>