



UNIVERSITAS IPWIJA

SK Kemendikbudristek RI No. 627/E/O/2022

Jl. H. Baping No.17 Kel. Susukan, Kec. Ciracas

Jakarta Timur. 13750 Telp. 021-22819921

E-mail : contact@ipwija.ac.id <https://ipwija.ac.id>

 UNIVERSITAS IPWIJA

No. : 162/IPWIJA.LP2M/PkM-00/2023
Perihal : Narasumber, Pendamping dan Pemberi Materi
Lampiran : -

Kepada Yth.
Ina Marlina, S.Sos., M.M.
Ketua Umum Alisa Khadijah ICMI
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Alisa Khadijah ICMI, No.301/AK-ICMI/XII/2023 tanggal 2 Desember 2023, yaitu akan diadakannya kegiatan, dan perihal tersebut di atas dengan ini Kepala Unit LP2M Prodi Manajemen Universitas IPWIJA menugaskan:

1. Dra. Yuli Triastuti., M.M. (NIDN: 0304076601)
2. Drs. Jayadi., M.M. (NIDN: 0323106401)

Untuk menjadi Narasumber dalam kegiatan workshop yang akan dilaksanakan pada:

Hari / tanggal : Kamis, 14 Desember 2023
Waktu : 09.00 s/d 17.00 WIB
Tempat : Jl. Warung Jati Timur 2A Kav.1 Warung Buncit, Jakarta Selatan
Tema : “Mengelola Sumber Daya Manusia Wirausaha Binaan Alisa Khadijah ICMI dalam Mewujudkan Profesionalitas dan Keberlanjutan Berwirausaha.”

Setelah pelaksanaan kegiatan Dosen yang ditugaskan diwajibkan membuat Laporan Pelaksanaan Kegiatan kepada pemberi tugas (LP2M Universitas IPWIJA). Mohon bantuan penanggungjawab kegiatan membantu menyediakan berkas yang diperlukan untuk pembuatan laporan pelaksanaan kegiatan.

Demikian Surat Tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Jakarta, 6 Desember 2023

Rochmad Fajar Darmanto, S.E, M.M.
Kepala Unit LP2M Prodi Manajemen

Mengetahui,

Dr. Ir. Titing Widyastuti, M.M.
Kepala LP2M Universitas IPWIJA



ALISA "Khadijah" - ICMI
Asosiasi Muslimah Pengusaha se Indonesia
SKT Depdagri No : 61/D.III.3/VI/2008
Pimpinan Pusat

Sekretariat Pusat : Gedung ICMI Center Lt. 4 Jl. Warung Jati Timur No. 1 Jakarta 12740
Telp. (6221) 98279218 Fax. (6221) 7940816 e-mail : info@alisakhadijah.com, website : http://www.alisakhadijah.com

Nomor : 0301/AK-ICMI/XII/2023

Jakarta, 2 Desember 2023

Perihal : Undangan

Kepada Yth.
Bapak Ir. Besar Agung Martono, MM., DBA
Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Salam sejahtera kami sampaikan, semoga Bapak dan keluarga senantiasa berada dalam lindungan Allah S.W.T, serta sukses menjalankan aktivitas sehari-hari di UNIVERSITAS IPWIJA.

Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang handal dalam mengelola bisnis tidaklah mudah maka kami Alisa Khadijah ICMI Pusat yang memiliki komitmen membina para UMKM di Indonesia harus sigap dan siap dalam mewujudkan hal tersebut. Untuk itulah kami menyelenggarakan **Workshop dengan tema "Mengelola Sumber Daya Manusia Wirausaha Binaan Alisa Khadijah ICMI dalam Mewujudkan Profesionalitas dan Keberlanjutan Berwirausaha"**. Kami memohon kepada Bapak untuk mendelegasikan **Ibu Dra. Yuli Triastuti, MM dan Bapak Drs., Jayadi, M.M** sebagai nara sumber/ pembicara workshop tersebut, yaitu pada :

Hari,Tanggal : Kamis, 14 Desember 2023

Pukul : 9.00 – 17.00 wib

Tempat : Jl. Warung Jati Timur 2A Kav.1 Warung Buncit
Jakarta Selatan

Demikian undangan kami, semoga menjadi perhatian Bapak dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih. Wassalamualaikum wr wb.

Hormat kami,

Ketua Umum,

Ina Marlina, S.Sos., MM

Sekretaris Umum,

Indah Rudiniarti



ALISA “Khadijah” - ICMI

Asosiasi Muslimah Pengusaha se Indonesia

SKT Depdagri No : 61/D.III.3/VI/2008

Pimpinan Pusat

Sekretariat Pusat : Gedung ICMI Center Lt. 4 Jl. Warung Jati Timur No. 1 Jakarta 12740
Telp. (6221) 98279218 Fax. (6221) 7940816 e-mail : info@alisakhadijah.com, website : <http://www.alisakhadijah.com>

Jadual Workshop dengan Tema: **“Mengelola Sumber Daya Manusia Wirausaha Binaan Alisa Khadijah ICMI dalam Mewujudkan Profesionalitas dan Keberlanjutan Berwirausaha”**.

Hari,Tanggal : Kamis, 30 November 2023
Pukul : 8.00 – 17.00 wib
Tempat : Jl. Warung Jati Timur 2A Kav.1 Warung Buncit
Jakarta Selatan

08.00 - 08.30 wib : Registrasi
08.30 – 09.00 wib : Pembukaan
09.00 - 11.00 wib : Pemateri 1
Ibu Dra. Yuli Tristuti, MM
11.00 - 13.00 wib : Pemateri 2
Bapak Drs. Jayadi, MM
13.00-13.45 wib : Istirahat
13.45-15.45 wib : Pemateri 3
Ibu Dr. Kunarti, S.Kom, M.Kom
15.45-16.45 wib : Diskusi Langsung dengan 3 Pemateri
16.45 – 17.00 wib : Penutup



ALISA "Khadijah" - ICMI
Asosiasi Muslimah Pengusaha se Indonesia
SKT Depdagri No : 61/D.III.3/VI/2008
Pimpinan Pusat

Sekretariat Pusat : Gedung ICMI Center Lt. 4 Jl. Warung Jati Timur No. 1 Jakarta 12740
Telp. (6221) 98279218 Fax. (6221) 7940816 e-mail : info@alisakhadijah.com, website : http://www.alisakhadijah.com

Nomor : 0317/AK-ICMI/XII/2023
Perihal : Ucapan Terima Kasih

Jakarta, 14 Desember 2023

Kepada Yth.
Ibu Dra. Yuli Triastuti, MM
Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Salam sejahtera kami sampaikan, semoga Ibu dan keluarga senantiasa berada dalam lindungan Allah S.W.T, serta diberikan kelancaran dalam menjalankan tugas-tugas di UNIVERSITAS IPWIJA.

Kami Alisa Khadijah ICMI Pusat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas Bantuan Ibu Dra. Yuli Triastuti, MM sebagai **Pemateri** dalam **Workshop dengan tema "Mengelola Sumber Daya Manusia Wirausaha Binaan Alisa Khadijah ICMI dalam Mewujudkan Profesionalitas dan Keberlanjutan Berwirausaha"**. Semoga ilmu yang Ibu berikan dapat diimplementasikan para wirausaha kami.

Demikian permohonan Ucapan Terima Kasih kami, semoga ini menjadi pembinaan berkelanjutan. Wassalamualaikum wr wb.

Hormat kami,
Ketua Umum,

Ina Marlina, S.Sos., MM

Sekretaris Umum,

Indah Rudiniarti

PROFESIONAL SDM DAN ENAM LANGKAH DALAM PENGELOLAAN USAHA KECIL*)

Oleh :

Dra. Yuli Tiastuti, MM

**) Disampaikan pada acara Workshop 14 Desember 2023 di Alisa Khadijah ICMII*

Profesional SDM

Dalam sebuah survei mengenai efektivitas kinerja SDM di perusahaan-perusahaan, ditemukan data yang cukup mengejutkan, ternyata hanya 40 persen karyawan yang merasa bahwa divisi SDM mampu mempertahankan karyawan berkualitas tinggi untuk terus berproduksi di perusahaan. Sementara itu, separuh responden berpendapat bahwa perusahaan tidak secara tulus memperhatikan kesejahteraan mereka. Hanya 41 persen karyawan merasa bahwa penilaian individual yang dilakukan cukup adil dan hanya 58 persen yang merasa pelatihan yang diberikan bagi mereka cukup berguna. Sebagian besar merasa bahwa kemajuan karier harus mereka cari dan raba-raba sendiri, dikarenakan persyaratan untuk meniti tangga karier kurang jelas. Walaupun survei ini dilakukan beberapa tahun yang lalu, hal ini seharusnya membuat kita yang bergerak di bidang pengembangan sumber daya manusia tergelitik.

Sudah semenjak 20 tahun yang lalu, manajemen di banyak perusahaan memberi profesional SDM kedudukan sebagai *strategic partner* yang akan selalu berada di meja rapat ketika setiap keputusan bisnis dibuat. Namun, mengapa hasil riset belum menunjukkan efektivitas yang diharapkan oleh manajemen? Mengapa penilaian kinerja dinilai menyebalkan dan menyita waktu serta energi dengan banyaknya formulir yang harus diisi? Mengapa bila efisiensi digaungkan, yang selalu jadi sasaran adalah tunjangan dan kemudahan para karyawan?

Bahkan, ada perusahaan media, yang tanpa pikir panjang memotong tunjangan taxi para reporter sehingga kerja mereka malah tidak efisien, tanpa protes dari manajer SDM-nya. Mengapa kita masih mengalihkan lemahnya

komunikasi internal, *office politics*, sehingga memberi kesan bahwa pihak SDM tidak mempunyai kontrol terhadap keadaan kantor?

Manajemen Talenta

Banyak perusahaan sadar bahwa kualitas manusia memang sangat menentukan kesuksesan perusahaannya. Seorang profesional yang menjabat sebagai *general manager human resources* di salah satu BUMN mengeluhkan banyaknya perbedaan persepsi antara pimpinan perusahaan dengan dirinya. Padahal, kesamaan visi ini haruslah ada setiap kita mencari bibit terbaik, mengasah mereka, serta menjaga produktivitas lingkungan kerja, dan terintegrasi dengan baik sebagaimana IT mengolah informasi, *operations* mengolah produksi dan *finance* mengolah keuangan.

Sekalipun eksekutif SDM berada di meja rapat pada saat keputusan penting diambil, unsur manusia belum tentu mendapatkan prioritas yang sama dengan unsur investasi lainnya. Biaya manusia belum tentu dinomorsatukan. *General Manager* ini menceritakan tentang suatu kejadian dimana implementasi *feasibility study* yang sudah dilakukan, ternyata menghadapi kegagalan dan menderita kerugian.

Manusia dan divisi SDM kemudian seolah-olah menjadi tersangka utama dalam kegagalan ini. Tidak bisa rekrut, salah pilih, tidak bisa dilatih dan lainnya. Dalam situasi seperti ini, kemampuan seorang profesional SDM benar-benar diuji. Apakah kepemimpinan kita, pemahaman praktis kita mengenai bisnis proses dan kemampuan riset kita, bisa diberdayakan untuk menindaklanjuti masalah ini lebih lanjut?

Profesional SDM adalah Pebisnis Tulen

Sebuah survei yang diadakan oleh *Society for Human Resource Management (SHRM)*, terhadap para pelaku manajemen SDM sendiri mengenai kompetensi apa yang paling dibutuhkan seorang profesional SDM, menemukan

data yang sangat menarik. Ada 83 persen responden menjawab bahwa kompetensi utama seorang profesional SDM adalah komunikasi interpersonal, 71 persen menjawab hukum ketenagakerjaan, 66 persen etika bisnis, 35 persen manajemen perubahan, 32 persen manajemen strategis dan hanya 2 persen yang menganggap pemahaman mengenai bisnis dan keuangan cukup penting. Jadi, pola pikir para praktisi SDM untuk berpikir sebagaimana pebisnisnya sendiri memang belum menjadi tuntutan utama di masyarakat bisnis.

Padahal, bukankah setiap orang yang berada di meja rapat untuk mengambil keputusan strategis perlu mempunyai kapasitas *business acumen* yang sama? Bagaimana strategi pengembangan SDM dapat memastikan bahwa manusia-manusianya akan mampu menjalankan roda perusahaan sebagaimana yang diharapkan pimpinan bilamana sang praktisi SDM-nya berjarak terhadap proses bisnis itu sendiri?

Kita sekarang sudah jelas-jelas berada dalam era yang perlu memomorsatukan sumber daya manusia. *"Companies that have the best talent, win"*. Senjata kita tidak lagi dokumen penilaian 360 lagi. Kita perlu menalar setiap individu dan tim dalam organisasi kita, menimbang dan mengasah, agar bisa memenuhi tantangan dan kompetisi yang ada.

Libby Sartain, *Chief People Officer* di Yahoo, dikenal sebagai seorang pembentuk. *"Sartain doesn't just have a 'seat at the table' at Yahoo; she actually helped build the table"*. Proses-proses rekrutmen, penggajian, pelatihan, administrasi personalia, bisa "diupahkan" kepada pihak ketiga dan sebenarnya sudah tidak bisa lagi menjadi agenda utama kita. Komentar orang mengenai hubungan Sartain dengan Rosenweig COO Yahoo, *"Talent is always at the top of the agenda – and at the end of each meeting, the executive team mulls individual development decisions on key staffers."*

Anthony J Rucci yang lama berkecimpung di Sears, sebuah perusahaan ritel besar di Amerika, menekankan bahwa setiap individu dalam organisasi, tanpa terkecuali, perlu bisa menjawab 3 pertanyaan utama: pertama, siapa pelanggan

Anda, sudahkah Anda berbicara dengan mereka dan apa tantangan mereka? Kedua, siapa kompetitor Anda? Apa kekuatan dan kelemahan mereka? Ketiga, siapa kita? Bagaimana kita mengukur diri? Menurut Rucci, *'mindset'* ini adalah modal utama perusahaan untuk mengoptimalkan kontribusi tiap individu di tiap profesi dan lininya.

Kita bisa belajar dari beberapa perusahaan yang sudah berhasil mendongkrak peran SDM menjadi posisi utama dalam strategi bisnis, seperti Southern Airways, Cardinal Health, Procter & Gamble, Pitney Bowes, Goldman Sachs, General Electric, Yahoo dan Zappos. Sartain mengatakan, *"We view human resources as the caretaker of the largest investment of the company." "If you're not nurturing that investment and watching it grow, you're not doing your job."* Nah bagaimana dengan kita, para profesional SDM?

Sama halnya sektor bisnis apa pun, mengelola SDM memiliki pasang surut, tetapi sebagian besar dapat juga diselesaikan masalah dapat diselesaikan dengan mudah dengan dengan kiat-kiat sebagai berikut.

1. Tetap terorganisir

Pengelolaan SDM penting mustinya memiliki tempat, karena barang dan file yang hilang dapat menjadi sangat penting di jalurnya. Untuk perusahaan baik besar maupun kecil sehingga memiliki petangkat lunak sangat penting untuk intranet HR yang beroperasi Menjaga semuanya tetap rapi dan rapi dan mereka dapat ditemukan saat dibutuhkan. Menjadi terorganisir juga membantu ketika ada banyak hal yang harus dikelola sekaligus. Multitasking adalah kata yang penting di sini, dan ini adalah salah satu hal utama yang harus dikuasai oleh seorang manajer SDM. Ada banyak potensi masalah yang dapat dimiliki staf dan sangat sering mereka semua perlu ditangani secara bersamaan.

2. Memiliki kejelasan

Dalam banyak kasus, manajer SDM harus berurusan dengan situasi yang tidak jelas. Apakah itu pelecehan seksual? Diskriminasi? Ada banyak tekanan

untuk memutuskan hasil ketika ada area abu-abu, dan penting untuk mengetahui kapan harus membuat keputusan tegas sendiri, dan kapan harus meminta bantuan kepada rekan atau manajer. Dalam kasus ini, sangat membantu untuk mengasah kemampuan negosiasi dan mediasi dan untuk mempelajari cara mengelola konflik karena tidak semua kasus dapat diselesaikan dengan mudah atau diterima oleh semua pihak. Jelas, tujuannya adalah membuat kedua / semua pihak senang dengan hasilnya, dan itu tidak selalu mudah dicapai. Sikap yang baik dan kemampuan pemecahan masalah datang dengan kebutuhan untuk bernegosiasi. Penting bahwa semua orang, sementara mereka mungkin tidak (dan mungkin tidak) saling menyukai, setidaknya berhasil menjadi orang sipil. Itu pekerjaan SDM, dan itu tidak selalu mudah

3. Menjadi bijaksana dan etis

Mengelola Sumber Daya Manusia dapat menjadi sedikit tindakan penyeimbangan. Terkadang penting untuk melindungi individu sementara waktu lain sangat penting untuk mengutamakan perusahaan. Manajer HR dimaksudkan untuk mendengarkan kekhawatiran karyawan tetapi juga dituntut untuk menegakkan kebijakan perusahaan. Menjadi agak tangguh adalah nama permainan dan ketika karyawan membutuhkan batasan, penting bagi mereka untuk tetap berada di dalam parameter perusahaan. Setelah mengatakan ini, mereka perlu tahu bahwa pendapat mereka aman dan apa yang dikatakan HR dianggap serius

4. Intensif komunikasi

Salah satu keterampilan yang paling penting untuk dimiliki dalam manajemen SDM adalah komunikasi. Manajer SDM perlu melaporkan kepada manajer yang lebih tinggi, kepala departemen lain, staf mereka sendiri, staf departemen lain, bos dan karyawan potensial dan bahkan masa lalu karena menjaga semua orang pada halaman yang sama sangat penting dalam bidang bisnis ini. Tindakan menyeimbangkan dan menyeimbangkan terus-menerus,

manajemen SDM adalah pekerjaan yang menuntut tetapi semoga tips ini akan membantu Anda sukses dalam peran bisnis yang terus berubah dan sangat penting ini

5. Anda membutuhkan spesialisasi SDM

Bahkan jika Anda seorang generalis dan *jack of all trades*, Anda harus menjadi *Master of One*. Itu membuat Anda unik, istimewa dan membuat Anda berbeda dari yang lain.

6. Hasil HR sangat berarti, tetapi hubungan lebih penting

Melakukan dan menyampaikan hasil penting. Mereka membantu Anda menarik perhatian, pengakuan, penghargaan, dan promosi. Tetapi hanya sampai titik tertentu. Ketika anda mencapai jajaran kepemimpinan Sumber Daya Manusia, perspektif ini bergeser secara radikal. Hasilnya tetap sama pentingnya, tetapi hubungan yang Anda bangun dalam organisasi membawa beban yang lebih besar. Mempelajari dan mengembangkan potensi agar menjadi profesional manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang handal sangat menarik dan menantang.

Daftar Pustaka

- Clapon, P. (2015). *4 Tips for Human Resource Management Success*. Retrieved April 29, 2018
- KBBI. (2017). Sumber. Retrieved April 30, 2018, from <https://kbbi.web.id/sumber>
- Purnomo, A., Putri, R. A., & Rosyidah, E. (2017). *Kamus SDM Sidoarjo*. UNSIDA
- Sohn, P. (2012). *30 Powerful Tips to Be an Outstanding HR Professional*. Retrieved April 25, 2018