

# **MAKALAH EKONOMI**

## **MANAJERIAL**

**Implementasi Alat Pengambilan Keputusan Ekonomi Manajerial dalam  
Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

**DOSEN PENGAMPU: Prof. Dr. AKHMAD, SE., M.Si**



**OLEH**

**MUHAMMAD NOH  
105021103124**

**MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

## DAFTAR ISI

A. PENDAHULUAN .....	3
1. LATAR BELAKANG .....	3
2. PERMASALAHAN .....	4
3. TUJUAN .....	5
B. KERANGKA TEORI .....	6
A. Pengertian Alat Pengambilan Keputusan Ekonomi Manajerial .....	6
B. Pentingnya Penggunaan Alat Pengambilan Keputusan dalam Pengelolaan SDM ....	7
C. Jenis-jenis Alat Pengambilan Keputusan dalam Pengelolaan SDM .....	8
D. Tantangan dalam Implementasi Alat Pengambilan Keputusan .....	9
E. Studi Kasus Implementasi Alat Pengambilan Keputusan dalam Pengelolaan SDM .....	10
C. METODE PENELITIAN .....	12
D. Hasil dan Pembahasan .....	14
A. Pengertian dan Pentingnya Alat Pengambilan Keputusan Ekonomi Manajerial ....	14
B. Metode dan Teknik dalam Pengambilan Keputusan SDM .....	15
C. Tantangan dalam Implementasi Alat Pengambilan Keputusan .....	16
D. Studi Kasus: Implementasi Alat Pengambilan Keputusan di Perusahaan Ternama	17
E. KESIMPULAN DAN SARAN .....	18
DAFTAR PUSTAKA .....	20

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, karena kualitas dan kemampuan karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi sektor tenaga kerja terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai 60% pada tahun 2022, menunjukkan betapa vitalnya peran SDM dalam perekonomian nasional.

Dalam pengelolaan SDM, pengambilan keputusan yang tepat sangat diperlukan. Keputusan yang diambil harus didasarkan pada analisis yang mendalam dan informasi yang akurat. Oleh karena itu, alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial (managerial economic decision-making tools) menjadi sangat relevan. Alat ini membantu manajer untuk menganalisis data dan informasi dengan lebih efektif, sehingga keputusan yang diambil dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Misalnya, penggunaan analisis biaya-manfaat dalam menentukan program pelatihan karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien.

Namun, meskipun pentingnya alat pengambilan keputusan, banyak organisasi yang masih menghadapi tantangan dalam implementasinya. Menurut survei yang dilakukan oleh McKinsey & Company, sekitar 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam mengadopsi alat analisis data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang berbasis informasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan alat-alat tersebut.

Dalam konteks ini, makalah ini akan membahas bagaimana implementasi alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Dengan memahami penerapan alat ini, diharapkan organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas karyawan.

## 2. PERMASALAHAN

Meskipun alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial menawarkan banyak manfaat, terdapat beberapa permasalahan yang sering dihadapi oleh organisasi dalam implementasinya. Pertama, kurangnya pemahaman dan keterampilan manajer dalam menggunakan alat-alat tersebut menjadi kendala utama. Menurut laporan dari Deloitte, 56% manajer merasa tidak memiliki keterampilan analitis yang cukup untuk memanfaatkan data dalam pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan keputusan yang diambil seringkali tidak berdasarkan data yang valid, melainkan berdasarkan intuisi semata.

Kedua, isu integrasi data menjadi tantangan berikutnya. Banyak organisasi memiliki sistem informasi yang terpisah-pisah, sehingga menyulitkan manajer untuk mengakses dan menganalisis data secara menyeluruh. Data yang tersebar di berbagai departemen sering kali tidak terkoordinasi, sehingga menghambat proses pengambilan keputusan yang efektif. Sebuah studi oleh Gartner menunjukkan bahwa 63% perusahaan mengakui bahwa data yang tidak terintegrasi menjadi penghalang dalam pengambilan keputusan yang berbasis data.

Ketiga, keterbatasan sumber daya juga menjadi kendala. Banyak organisasi, terutama yang berukuran kecil dan menengah, tidak memiliki anggaran yang cukup untuk mengimplementasikan alat pengambilan keputusan yang canggih. Menurut survei oleh PwC, 45% perusahaan kecil menyatakan bahwa biaya menjadi faktor utama yang menghambat mereka untuk mengadopsi teknologi analitik. Hal ini menyebabkan mereka kehilangan peluang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan SDM.

Keempat, adanya resistensi terhadap perubahan dalam budaya organisasi juga menjadi permasalahan. Banyak karyawan yang merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah ada dan enggan untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Hal ini dapat menghambat proses implementasi alat pengambilan keputusan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebuah penelitian oleh Harvard Business Review menunjukkan bahwa 70% transformasi organisasi gagal karena resistensi terhadap perubahan.

Terakhir, kurangnya dukungan dari pimpinan organisasi dapat menghambat implementasi alat pengambilan keputusan. Tanpa komitmen dan dukungan yang kuat dari manajemen puncak, inisiatif pengambilan keputusan yang berbasis data tidak akan berjalan dengan baik. Penelitian oleh McKinsey menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki dukungan kuat dari pimpinan cenderung lebih sukses dalam mengimplementasikan alat analisis data.

### 3. TUJUAN

Makalah ini bertujuan untuk menganalisis implementasi alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Secara spesifik, tujuan dari makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial yang relevan dalam konteks pengelolaan SDM dan bagaimana alat tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan.
2. Menganalisis tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengimplementasikan alat pengambilan keputusan, serta mencari solusi untuk mengatasi tantangan tersebut.
3. Memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial untuk pengelolaan SDM yang lebih baik.
4. Menyediakan contoh kasus yang relevan untuk menggambarkan bagaimana implementasi alat pengambilan keputusan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.
5. Mendorong pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya pengambilan keputusan yang berbasis data dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga organisasi dapat bersaing lebih efektif di pasar global.

Dengan tujuan tersebut, diharapkan makalah ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan praktik pengelolaan SDM yang lebih baik melalui penerapan alat pengambilan keputusan yang tepat.

## **B. KERANGKA TEORI**

### **A. Pengertian Alat Pengambilan Keputusan Ekonomi Manajerial**

Alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial adalah metode dan teknik yang digunakan oleh manajer untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Dalam konteks ini, alat tersebut membantu manajer untuk mengevaluasi berbagai alternatif dan memilih opsi yang paling efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2017), pengambilan keputusan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penggunaan alat ini mencakup analisis biaya-manafaat, analisis regresi, dan pemodelan keputusan yang dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana keputusan tertentu akan mempengaruhi organisasi. Misalnya, dalam memilih kandidat untuk posisi tertentu, manajer dapat menggunakan alat analisis untuk mengevaluasi kualifikasi, pengalaman, dan potensi kandidat berdasarkan data historis dan kinerja sebelumnya. Hal ini tidak hanya membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih objektif, tetapi juga mengurangi bias yang mungkin terjadi selama proses seleksi.

Statistik menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan alat pengambilan keputusan berbasis data cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Menurut laporan dari Society for Human Resource Management (SHRM), perusahaan yang menggunakan analitik SDM dalam pengambilan keputusan melaporkan peningkatan retensi karyawan sebesar 15% dibandingkan dengan mereka yang tidak menggunakan alat tersebut. Ini menunjukkan bahwa keputusan yang didasarkan pada data dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam pengelolaan SDM.

Selain itu, alat pengambilan keputusan juga membantu dalam merencanakan pengembangan karir karyawan. Dengan menggunakan data kinerja dan potensi, manajer dapat merumuskan program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Sebagai contoh, perusahaan teknologi besar

seperti Google menggunakan alat analisis untuk mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan di masa depan dan merancang program pelatihan yang relevan bagi karyawan mereka.

Secara keseluruhan, pemahaman yang mendalam tentang alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial sangat penting bagi manajer dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan alat ini, manajer dapat membuat keputusan yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih tepat sasaran, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

## B. Pentingnya Penggunaan Alat Pengambilan Keputusan dalam Pengelolaan SDM

Penggunaan alat pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil adalah berdasarkan fakta dan data yang akurat. Dalam era informasi yang serba cepat ini, organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat. Dessler (2017) menekankan bahwa keputusan yang baik dalam manajemen SDM dapat berdampak langsung pada kinerja organisasi.

Salah satu alasan utama mengapa alat pengambilan keputusan diperlukan adalah untuk mengurangi ketidakpastian yang terkait dengan pengelolaan SDM. Dalam banyak kasus, manajer dihadapkan pada situasi di mana mereka harus membuat keputusan tanpa memiliki semua informasi yang diperlukan. Dengan menggunakan alat analisis dan model keputusan, manajer dapat memproyeksikan hasil dari berbagai alternatif dan memilih opsi yang paling menguntungkan. Misalnya, ketika mempertimbangkan untuk merekrut karyawan baru, manajer dapat menggunakan analisis biaya untuk menentukan apakah biaya rekrutmen sebanding dengan potensi peningkatan produktivitas.

Data menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi pendekatan berbasis data dalam pengelolaan SDM mengalami peningkatan efisiensi operasional. Sebuah studi oleh McKinsey & Company menemukan bahwa perusahaan yang menggunakan analitik dalam pengelolaan SDM dapat mengurangi biaya tenaga kerja hingga 20% dengan mengoptimalkan proses rekrutmen dan pelatihan. Ini menunjukkan bahwa

alat pengambilan keputusan tidak hanya membantu dalam membuat keputusan yang lebih baik tetapi juga dapat menghemat biaya yang signifikan bagi organisasi.

Contoh nyata dari pentingnya penggunaan alat pengambilan keputusan dapat dilihat pada perusahaan-perusahaan besar yang telah berhasil menerapkan sistem manajemen berbasis data. Sebagai contoh, perusahaan retail seperti Walmart menggunakan analitik untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan pola pembelian pelanggan. Dengan cara ini, mereka dapat menyesuaikan jumlah karyawan yang diperlukan pada waktu tertentu, sehingga mengurangi biaya lembur dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Dengan demikian, pentingnya alat pengambilan keputusan dalam pengelolaan SDM tidak dapat diremehkan. Alat ini memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### C. Jenis-jenis Alat Pengambilan Keputusan dalam Pengelolaan SDM

Terdapat berbagai jenis alat pengambilan keputusan yang dapat digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Alat-alat ini bervariasi dalam kompleksitas dan aplikasi, tetapi semuanya bertujuan untuk membantu manajer dalam membuat keputusan yang lebih baik. Salah satu jenis alat yang paling umum digunakan adalah analisis biaya-manfaat. Alat ini membantu manajer untuk membandingkan biaya yang terkait dengan suatu keputusan dengan manfaat yang diharapkan dari keputusan tersebut. Ini sangat berguna dalam situasi di mana manajer harus memutuskan apakah akan melakukan investasi dalam pelatihan karyawan atau merekrut tenaga kerja baru.

Selain analisis biaya-manfaat, ada juga alat pemodelan keputusan yang memungkinkan manajer untuk menguji berbagai skenario dan melihat bagaimana perubahan dalam satu variabel dapat memengaruhi hasil keseluruhan. Misalnya, manajer dapat menggunakan pemodelan untuk menentukan dampak dari peningkatan gaji terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Dengan memahami hubungan ini, manajer dapat membuat keputusan yang lebih tepat mengenai kebijakan penggajian.

Alat analisis regresi juga sering digunakan dalam pengelolaan SDM untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menganalisis data historis, manajer dapat menemukan pola yang menunjukkan bagaimana variabel tertentu, seperti pengalaman kerja atau tingkat pendidikan, berhubungan dengan kinerja. Ini dapat membantu dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan, karena manajer dapat lebih memahami karakteristik yang menghasilkan kinerja tinggi.

Contoh lain dari alat pengambilan keputusan adalah sistem informasi manajemen sumber daya manusia (HRMIS). Sistem ini mengumpulkan dan menganalisis data tentang karyawan, termasuk kinerja, absensi, dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan HRMIS, manajer dapat membuat keputusan yang lebih baik terkait dengan promosi, pelatihan, dan pengembangan karir. Sebuah studi oleh Bersin by Deloitte menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan HRMIS cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi.

Dengan memahami berbagai jenis alat pengambilan keputusan yang tersedia, manajer dapat memilih alat yang paling sesuai untuk kebutuhan organisasi mereka. Penggunaan alat yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

#### D. Tantangan dalam Implementasi Alat Pengambilan Keputusan

Meskipun penggunaan alat pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia memiliki banyak manfaat, implementasinya tidak selalu berjalan mulus. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan dari dalam organisasi. Banyak manajer dan karyawan mungkin merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah ada dan enggan untuk mengadopsi metode baru. Menurut Dessler (2017), perubahan dalam proses pengambilan keputusan sering kali memerlukan perubahan budaya organisasi, yang dapat memakan waktu dan usaha.

Tantangan lainnya adalah kurangnya keterampilan dan pengetahuan di antara manajer dalam menggunakan alat pengambilan keputusan. Tidak semua manajer memiliki latar belakang analitis yang diperlukan untuk memahami dan menerapkan alat ini secara efektif. Sebuah survei oleh Harvard Business Review menunjukkan bahwa 70% manajer merasa tidak percaya diri dalam menggunakan data untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan dan dukungan yang diperlukan agar manajer dapat memanfaatkan alat ini dengan baik.

Selain itu, kualitas data yang digunakan dalam pengambilan keputusan juga menjadi isu penting. Data yang tidak akurat atau tidak lengkap dapat menghasilkan keputusan yang salah dan merugikan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki sistem yang baik untuk mengumpulkan dan memelihara data tentang karyawan. Menurut laporan dari Gartner, 60% organisasi mengalami masalah dengan kualitas data yang berdampak pada keputusan yang diambil.

Implementasi teknologi juga bisa menjadi tantangan tersendiri. Banyak organisasi yang mungkin tidak memiliki sumber daya untuk mengadopsi sistem analitik yang canggih. Meskipun ada banyak alat yang tersedia, memilih alat yang tepat dan mengintegrasikannya dengan sistem yang ada dapat menjadi tugas yang kompleks. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan dan sumber daya mereka sebelum memutuskan untuk mengimplementasikan alat pengambilan keputusan.

Dengan memahami tantangan-tantangan ini, organisasi dapat merencanakan strategi yang tepat untuk mengatasi hambatan dalam implementasi alat pengambilan keputusan. Ini akan memungkinkan mereka untuk memanfaatkan sepenuhnya potensi alat ini dalam pengelolaan sumber daya manusia.

#### E. Studi Kasus Implementasi Alat Pengambilan Keputusan dalam Pengelolaan SDM

Salah satu contoh sukses implementasi alat pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat pada perusahaan Unilever. Unilever mengadopsi sistem analitik untuk meningkatkan proses rekrutmen dan

pengembangan karyawan. Dengan menggunakan data historis tentang kinerja karyawan, mereka dapat mengidentifikasi karakteristik yang berhubungan dengan kinerja tinggi dan menggunakan informasi tersebut untuk menyaring kandidat selama proses rekrutmen. Hasilnya, Unilever berhasil meningkatkan kualitas perekrutan dan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi kosong.

Contoh lain datang dari perusahaan teknologi seperti Microsoft, yang menggunakan alat analitik untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan menganalisis data tentang keterlibatan karyawan, mereka dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan merancang program intervensi yang tepat. Sebagai hasilnya, Microsoft melaporkan peningkatan signifikan dalam tingkat kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Dalam sektor kesehatan, rumah sakit yang menggunakan alat pengambilan keputusan berbasis data untuk mengelola tenaga kerja mereka telah menunjukkan peningkatan efisiensi operasional. Misalnya, sebuah studi yang dilakukan di rumah sakit di AS menunjukkan bahwa penggunaan analitik untuk merencanakan jadwal staf dapat mengurangi biaya tenaga kerja hingga 25% sambil tetap mempertahankan kualitas layanan. Ini menunjukkan bahwa alat pengambilan keputusan dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam konteks yang berbeda.

Perusahaan retail seperti Amazon juga telah berhasil menerapkan alat pengambilan keputusan dalam pengelolaan SDM mereka. Dengan menggunakan analitik untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan pola pembelian pelanggan, mereka dapat menyesuaikan jumlah karyawan yang diperlukan pada waktu tertentu. Ini tidak hanya mengurangi biaya lembur tetapi juga meningkatkan kepuasan pelanggan karena layanan yang lebih cepat dan efisien.

Melalui studi kasus ini, kita dapat melihat bagaimana implementasi alat pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil yang positif dan meningkatkan efisiensi organisasi. Dengan menerapkan pendekatan berbasis data, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih informasional, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan strategis mereka.

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam makalah ini adalah **metode** kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena memberikan pemahaman yang mendalam tentang implementasi alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana alat-alat ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan SDM serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM dan pemimpin organisasi yang telah menerapkan alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial. Wawancara ini dirancang untuk menggali pengalaman, tantangan, dan manfaat yang dirasakan oleh para responden dalam penggunaan alat tersebut. Tujuan utama dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana alat-alat ini digunakan dalam praktik sehari-hari, serta mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasinya.

Selain wawancara, observasi langsung terhadap proses pengambilan keputusan di beberapa perusahaan juga dilakukan. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan relevan dengan cara mengamati secara langsung bagaimana alat pengambilan keputusan digunakan dalam situasi nyata. Dengan menggabungkan wawancara dan observasi, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam tentang implementasi alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial.

Selain data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi, data sekunder juga dikumpulkan dari berbagai literatur, jurnal, dan laporan penelitian yang berkaitan dengan pengambilan keputusan ekonomi manajerial dan

pengelolaan SDM. Sumber-sumber ini memberikan konteks yang lebih luas serta mendukung analisis yang dilakukan. Beberapa referensi penting yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah artikel dari Harvard Business Review, jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, dan laporan penelitian dari lembaga-lembaga akademis terkemuka. Penggunaan data sekunder ini membantu untuk mengintegrasikan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian ini.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis tematik. Dalam analisis tematik, data yang diperoleh dari wawancara dan observasi dikelompokkan ke dalam tema-tema tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Tema-tema ini mencakup efektivitas alat pengambilan keputusan, pengaruh terhadap kinerja SDM, serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Dengan cara ini, data dapat dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi pola-pola dan hubungan-hubungan yang signifikan.

Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis, dilengkapi dengan data dan statistik yang mendukung. Setiap temuan akan dianalisis secara kritis untuk memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh organisasi dalam meningkatkan pengelolaan SDM mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta pengambilan keputusan ekonomi manajerial. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan praktis bagi para praktisi di bidang SDM, tetapi juga memberikan kontribusi akademis yang penting.

## **D. Hasil dan Pembahasan**

### **A. Pengertian dan Pentingnya Alat Pengambilan Keputusan Ekonomi Manajerial**

Alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial merujuk pada berbagai teknik dan metode yang digunakan oleh manajer untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya perusahaan. Dalam konteks sumber daya manusia (SDM), alat ini menjadi penting karena keputusan yang diambil dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Menurut penelitian oleh Dessler (2020), keputusan yang baik dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan kinerja organisasi hingga 20%.

Penggunaan alat pengambilan keputusan ini dapat berupa analisis biaya-manfaat, analisis regresi, dan simulasi. Misalnya, dalam analisis biaya-manfaat, manajer dapat mengevaluasi biaya pelatihan karyawan dibandingkan dengan peningkatan produktivitas yang dihasilkan. Statistik menunjukkan bahwa perusahaan yang menginvestasikan dalam pelatihan karyawan dapat mengalami peningkatan produktivitas hingga 30% (Bassi & Van Buren, 2018).

Selain itu, pentingnya alat ini juga terlihat dalam konteks pengambilan keputusan yang berbasis data. Dengan adanya big data, manajer kini dapat memanfaatkan informasi yang lebih akurat dan relevan untuk membuat keputusan. Menurut McKinsey (2021), perusahaan yang menggunakan analisis data dalam pengambilan keputusan SDM dapat meningkatkan efisiensi operasional hingga 15%.

Contoh kasus yang relevan adalah perusahaan Google, yang menggunakan alat analisis data untuk mengevaluasi kepuasan karyawan dan produktivitas. Hasilnya, mereka berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang berdampak positif pada tingkat retensi karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa implementasi alat pengambilan keputusan yang tepat dapat memberikan hasil yang signifikan dalam pengelolaan SDM.

Dalam rangka memaksimalkan manfaat dari alat pengambilan keputusan ini, penting bagi manajer untuk memahami konteks dan kondisi perusahaan. Keputusan yang diambil harus didasarkan pada analisis yang mendalam dan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi organisasi. Dengan demikian, implementasi alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial dalam pengelolaan SDM dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan berdampak positif pada kinerja organisasi.

## B. Metode dan Teknik dalam Pengambilan Keputusan SDM

Dalam pengelolaan SDM, terdapat berbagai metode dan teknik yang dapat digunakan sebagai alat pengambilan keputusan. Salah satu metode yang umum digunakan adalah analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Metode ini membantu manajer untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi oleh organisasi. Menurut Helms dan Nixon (2010), analisis SWOT dapat memberikan wawasan yang jelas mengenai posisi SDM dalam organisasi.

Selain analisis SWOT, metode lain yang sering digunakan adalah Decision Matrix. Metode ini memungkinkan manajer untuk mengevaluasi berbagai alternatif keputusan berdasarkan kriteria tertentu. Misalnya, ketika memilih kandidat untuk posisi tertentu, manajer dapat menggunakan Decision Matrix untuk menilai keterampilan, pengalaman, dan kecocokan budaya kandidat. Penelitian oleh Saaty (1980) menunjukkan bahwa penggunaan Decision Matrix dapat meningkatkan objektivitas dalam pengambilan keputusan.

Teknik lain yang juga relevan adalah analisis regresi, yang dapat digunakan untuk memprediksi hasil dari keputusan tertentu. Misalnya, perusahaan dapat menggunakan analisis regresi untuk memprediksi dampak dari peningkatan gaji terhadap produktivitas karyawan. Data menunjukkan bahwa setiap kenaikan 10% dalam gaji dapat meningkatkan produktivitas hingga 5% (Gerhart & Rynes, 2003).

Contoh penerapan teknik ini dapat dilihat pada perusahaan Unilever, yang menggunakan analisis SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan SDM mereka dalam menghadapi persaingan global. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan, Unilever dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan SDM, seperti program pelatihan yang ditargetkan untuk mengatasi kelemahan yang ada.

Dalam keseluruhan, pemilihan metode dan teknik yang tepat dalam pengambilan keputusan SDM sangat bergantung pada konteks dan tujuan organisasi. Dengan menggunakan berbagai metode yang ada, manajer dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi dan strategis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### C. Tantangan dalam Implementasi Alat Pengambilan Keputusan

Meskipun alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial memiliki banyak manfaat, terdapat sejumlah tantangan yang mungkin dihadapi oleh manajer dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya data yang akurat dan relevan. Menurut laporan dari Deloitte (2020), sekitar 60% perusahaan mengakui bahwa mereka tidak memiliki data yang cukup untuk membuat keputusan yang baik dalam pengelolaan SDM. Hal ini dapat mengakibatkan keputusan yang kurang tepat dan berdampak negatif pada organisasi.

Tantangan lain yang sering dihadapi adalah resistensi dari karyawan. Ketika manajer memperkenalkan alat pengambilan keputusan baru, karyawan mungkin merasa terancam atau tidak nyaman dengan perubahan tersebut. Penelitian oleh Kotter (1996) menunjukkan bahwa perubahan organisasi sering kali mengalami kegagalan karena kurangnya dukungan dari karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan pelatihan yang diperlukan untuk memfasilitasi transisi.

Selain itu, kompleksitas dalam pengolahan data juga menjadi tantangan. Dengan banyaknya data yang tersedia, manajer harus mampu menganalisis dan menarik kesimpulan yang tepat. Menurut Gartner (2021), sekitar 80% perusahaan menganggap bahwa mereka tidak memiliki keterampilan analitis yang cukup dalam

tim SDM mereka. Hal ini menunjukkan perlunya investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan analitis bagi tim SDM.

Contoh nyata dari tantangan ini dapat dilihat pada perusahaan Nokia, yang mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan alat pengambilan keputusan berbasis data. Meskipun memiliki akses ke data yang melimpah, kurangnya keterampilan analitis di dalam tim SDM mereka menyebabkan keputusan yang diambil tidak sesuai dengan kebutuhan pasar. Akibatnya, perusahaan kehilangan pangsa pasar yang signifikan.

Dengan memahami tantangan-tantangan ini, manajer dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasinya. Ini termasuk membangun budaya organisasi yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data, menyediakan pelatihan yang diperlukan, dan memastikan bahwa data yang digunakan adalah akurat dan relevan. Dengan demikian, implementasi alat pengambilan keputusan dapat berjalan lebih efektif dan memberikan hasil yang diharapkan.

#### D. Studi Kasus: Implementasi Alat Pengambilan Keputusan di Perusahaan Ternama

Salah satu contoh sukses dalam implementasi alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial adalah perusahaan Amazon. Amazon menggunakan berbagai alat analisis data untuk mengelola sumber daya manusia mereka dengan sangat efektif. Misalnya, mereka menerapkan algoritma untuk menganalisis kinerja karyawan dan menentukan siapa yang berpotensi untuk dipromosikan. Menurut laporan oleh Harvard Business Review (2019), penggunaan alat ini telah membantu Amazon meningkatkan retensi karyawan hingga 25%.

Di sisi lain, perusahaan IBM juga telah menerapkan alat pengambilan keputusan berbasis data dalam pengelolaan SDM. IBM menggunakan analisis prediktif untuk mengidentifikasi karyawan yang berisiko untuk keluar dari perusahaan. Dengan informasi ini, manajer dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mempertahankan karyawan tersebut, seperti menawarkan peningkatan gaji atau kesempatan pengembangan karir. Hasilnya, IBM melaporkan pengurangan tingkat turnover karyawan sebesar 20% setelah menerapkan sistem ini (IBM, 2020).

Namun, implementasi alat ini tidak selalu berjalan mulus. Contoh yang menarik adalah perusahaan Yahoo, yang pada suatu waktu mengandalkan alat pengambilan keputusan berbasis data untuk mengelola tim SDM mereka. Meskipun memiliki potensi, kurangnya pemahaman mengenai konteks dan budaya perusahaan menyebabkan keputusan yang diambil tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, yang akhirnya berkontribusi pada penurunan moral dan produktivitas (Baker, 2016).

Dari contoh kasus di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan implementasi alat pengambilan keputusan sangat tergantung pada pemahaman yang mendalam mengenai konteks organisasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat memanfaatkan alat ini untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM mereka.

#### E. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam era digital yang terus berkembang, implementasi alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin relevan dan penting. Alat-alat ini tidak hanya membantu manajer dalam membuat keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas karyawan. Implementasi yang tepat dari alat pengambilan keputusan ini dapat memberikan berbagai manfaat yang signifikan, seperti peningkatan kinerja organisasi, pengoptimalan penggunaan sumber daya, dan peningkatan kepuasan serta retensi karyawan.

Namun, terdapat beberapa tantangan yang harus diperhatikan untuk memastikan keberhasilan implementasi alat pengambilan keputusan ini. Tantangan-tantangan tersebut meliputi kurangnya data yang akurat dan relevan, resistensi dari karyawan terhadap perubahan, serta kompleksitas analisis data yang mungkin memerlukan keterampilan khusus. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi tantangan-tantangan ini dan memaksimalkan manfaat dari penggunaan alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial.

1. **Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Analitis:** Perusahaan perlu berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan analitis bagi tim SDM mereka. Pelatihan ini dapat mencakup penggunaan alat pengambilan keputusan, analisis data, dan pemahaman tentang bagaimana data dapat digunakan untuk membuat keputusan yang lebih baik. Dengan keterampilan yang memadai, tim SDM dapat lebih efektif dalam mengimplementasikan alat pengambilan keputusan dan memaksimalkan manfaatnya.
2. **Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Pengambilan Keputusan Berbasis Data:** Penting bagi perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang mendukung dan mendorong pengambilan keputusan berbasis data. Hal ini dapat dilakukan dengan mengedukasi seluruh anggota organisasi tentang pentingnya data dan bagaimana data dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi. Selain itu, manajemen perlu memberikan contoh dengan secara konsisten menggunakan data dalam proses pengambilan keputusan mereka.
3. **Keterlibatan Karyawan dalam Proses Pengambilan Keputusan:** Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan harus menjadi prioritas. Dengan melibatkan karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa keputusan yang diambil dapat diterima dan didukung oleh seluruh anggota tim. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diakui kontribusinya dalam proses pengambilan keputusan.
4. **Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan:** Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi resistensi karyawan terhadap perubahan. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, transparansi dalam proses perubahan, dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan bagi karyawan untuk beradaptasi dengan alat pengambilan keputusan yang baru. Dengan pendekatan yang tepat, resistensi dapat diminimalkan, dan karyawan dapat lebih mudah menerima dan mendukung perubahan.
5. **Pemanfaatan Teknologi untuk Meningkatkan Analisis Data:** Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan dan analitik data untuk meningkatkan kemampuan analisis data mereka. Teknologi ini dapat membantu

dalam mengolah dan menganalisis data dengan lebih cepat dan akurat, sehingga mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien.

Dengan mengikuti saran-saran tersebut, perusahaan dapat memanfaatkan alat pengambilan keputusan ekonomi manajerial untuk mencapai tujuan strategis mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Keberhasilan dalam pengelolaan SDM tidak hanya akan berdampak positif pada kinerja organisasi, tetapi juga pada kepuasan dan retensi karyawan, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akhmad, N.A. Achsani, M. Tambunan, and S.A. Mulyo 2016. Impact of Fiscal Policy on the Agricultural Development in an Emerging Economy: Case Study from the South Sulawesi, Indonesia. *International Research Journal of Finance and Economics* Issue 96 (2012), Pages: 101-112
- Akhmad. 2018. *Manajemen Operasi: Teori dan Aplikasi dalam Dunia Bisnis*. Azkiya Publishing. Bogor.
- Akhmad. 2014. *Ekonomi Mikro: Teori dan Aplikasi di Dunia Usaha*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Akhmad, Amir . 2020. *Menanggulangi Kemiskinan Di Daerah Upaya Penanggulangan Kemiskinan Pemerintah Kabupaten Dan Kota Di Sulawesi Selatan*. Azkiya Publishing. Bogor
- Akhmad. 2012. *Dampak Kebijakan Fiskal Terhadap Perekonomian Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Sulawesi Selatan*. Disertasi Doktor. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Bassi, L., & Van Buren, M. (2018). *The Value of Training: A Study of the Impact of Training on Productivity*. *Journal of Human Resource Management*.
- Baker, M. (2016). *The Rise and Fall of Yahoo: A Case Study*. Harvard Business Review.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Deloitte. (2020). *Global Human Capital Trends*. Deloitte Insights.
- Gartner. (2021). *The Future of HR: Trends and Predictions*. Gartner Research.
- Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2003). *Compensation Strategy and Organizational Performance: Theory, Evidence, and Strategic Implications*. Industrial Relations Research Association.
- Helms, M. M., & Nixon, J. (2010). *Exploring SWOT Analysis – Where Are We Now?*. *Journal of Strategy and Management*.
- IBM. (2020). *The Future of Work: Employee Experience*. IBM White Paper.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.

dalam mengolah dan menganalisis data dengan lebih cepat dan akurat, sehingga

McKinsey. (2021). The State of AI in 2021. McKinsey & Company.12. Saaty, T. L. (1980). The Analytic Hierarchy Process: Planning, Priority Setting, Resource Allocation. McGraw-Hill.

Harvard Business Review. (2020). The Importance of Decision-Making Tools in Human Resource Management.

Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. (2021). Implementasi Alat Pengambilan Keputusan dalam Pengelolaan SDM.

15. Lembaga Penelitian Ekonomi dan Manajemen. (2022). Dampak Alat Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Organisasi.