

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI

Budi Prabowo¹, Acep Samsudin², Wijaya Agus Setiawan³, Nadya Faisa Ramadhani P. B.⁴,
El Kerysso Naoki Panggabean⁵, Nabila Ammarullah⁶

¹²³⁴⁵⁶Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*) email: 122042010086@student.upnjatim.ac.id

DOI: 10.55178/idm.v5i9.336

Article history

Received:
March 10, 2024

Revised:
March 20, 2024

Accepted:
March 25, 2024

Page:
52 - 60

Keywords:
management,
human resources,
organization

ABSTRACT: The concept of human resource management (HR) emerged in the mid-1980s. The overall goal of HRM is to improve human resources so that success can be achieved in the organization. The HRM system can be a benchmark for an organization's ability to develop and obtain new opportunities. This research was conducted using qualitative research. collect, analyze, and compile sources organization from articles, books, reports, and other research. The research approach used will help provide an overview of Human Resource Management and help analyze problems in Human Resource Management. Where the role is to organize, manage based on the vision and mission so that the organization's goals can be achieved optimally. The main goal of human resource management is to ensure access to a ready workforce for an organization. HRM functions to meet the basic needs of management and staff. The importance of HR in a company to achieve organizational goals. Human Resources and Human Resource Management have a very important role in the success of a company by focusing on managing, developing and empowering human resources to achieve organizational goals. Related theories help in understanding and implementing best practices in human resource management in the work environment.

ABSTRAK: Konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) muncul pada pertengahan tahun 1980 an. Tujuan keseluruhan MSDM yaitu untuk meningkatkan sumber daya manusia agar dapat tercapainya kesuksesan dalam organisasi. Sistem MSDM bisa menjadi tolak ukur kemampuan dari sebuah organisasi untuk dapat berkembang dan mendapatkan sebuah peluang baru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif. mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun sumber yang berasal dari artikel, buku, laporan, dan penelitian lain. Pendekatan penelitian yang digunakan akan membantu memberikan gambaran mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan membantu menganalisis permasalahan pada Manajemen SDM. Dimana berperan mengatur, mengurus berdasarkan visi dan misi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia yaitu memastikan akses dari tenaga kerja yang siap dibutuhkan untuk suatu organisasi. Fungsi-fungsi MSDM untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar manajemen dan staf. Pentingnya MSDM dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan dengan fokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Teori-teori terkait membantu dalam memahami dan menerapkan praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Pendahuluan (Introduction)

Konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah mendapat perhatian dari para akademisi dan praktisi sejak pertama kali muncul pada pertengahan tahun 1980 an. Tujuan keseluruhan MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui sumber daya manusianya. Sistem menjadi sumber kemampuan organisasi untuk belajar dan mendapatkan manfaat dari peluang baru.

MSDM berperan penting dalam membantu organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, loyal, dan bersemangat yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang menduduki posisi pengawasan dan kepemimpinan perlu memastikan bahwa ketika karyawan direkrut, mereka diberikan informasi dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara terorganisir, mencapai tujuan yang diinginkan serta menimbulkan kepuasan kerja.

Penting untuk mengembangkan sistem kerja berkinerja tinggi yang mencakup prosedur rekrutmen dan seleksi, sistem kompensasi insentif kontingen kinerja, serta kegiatan pengembangan dan pelatihan manajemen. Pengembangan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang mengakui bahwa karyawan adalah aset berharga yang berkontribusi dalam pengembangan iklim saling percaya dan kerja sama.

Untuk menjalankan peran seseorang secara efektif, diperlukan kerja individu yang terkoordinasi dan terintegrasi. Jika terjadi konflik dan perselisihan pendapat, anggota organisasi perlu memastikan bahwa mereka perlu menerapkan metode penyelesaian konflik yang tepat. Ketika para anggota organisasi bekerja sama dan mengedepankan kerja tim, mereka mampu memberikan solusi terhadap masalah dan tantangan serta melaksanakan tugas pekerjaannya dengan memuaskan.

Untuk mendorong pengayaan struktur organisasi dan memfasilitasi pelaksanaan tugas pekerjaan, perlu dilakukan pendekatan etis dalam mengelola pegawai yang dilandasi kepedulian terhadap individu, keadilan dan transparansi. Pemeliharaan kesejahteraan fisik dan psikologis pekerja sangatlah penting. Peran manusia sangat penting dalam mencapai hasil, yang menghargai martabat manusia sebagai pelaku pembangunan. Untuk itu, kualitas manusia harus ditingkatkan melalui program yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan atau kebutuhan masyarakat.

Pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh seluruh jajaran manajemen, termasuk manajemen sumber daya manusia (Almasri, 2016). Salah satu tugas penting dari manajemen sumber daya manusia adalah mengalokasikan pekerja yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka ke berbagai divisi dalam perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, MSDM dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pekerja serta mencapai tujuan organisasi. Tugas manajemen MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang memadai bagi perusahaan.

Salah satu aset terpenting adalah pegawai yang berkualitas dan berpotensi, dalam mencapai visi dan misi organisasi. Untuk itu pegawai harus dipilih dengan teliti dan sesuai dengan kebutuhan. Perusahaan atau organisasi harus mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dan humanis. Salah satu upaya yang dilakukannya dengan mengatur secara manajemen yang tepat.

Pegawai yang dibutuhkan di era digital ini adalah kemampuan untuk memanfaatkan teknologi yang canggih, fleksibel, dan tanggap terhadap dinamika perubahan teknologi. Dalam situasi yang kompetitif, integritas pribadi menjadi sangat penting untuk meraih kesuksesan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi yang canggih, tetapi juga SDM yang berkualitas, dan menjadi investasi bagi organisasi. Hal ini untuk menghindari ancaman terhadap stabilitas ekonomi yang disebabkan oleh angkatan kerja yang tidak siap menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungannya.

Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. Sumber daya manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai Sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari konsep, definisi, tujuan, fungsi dan peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi, melalui kajian teori-teori MSDM yang relevan dan aplikatif didukung dengan hasil riset yang pernah dilakukan.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang diperlukan untuk mengoperasikan sebuah perusahaan tidak bisa dipandang sebagai entitas terpisah, melainkan perlu dipahami sebagai bagian integral yang saling mendukung membentuk sinergi yang kuat. Peran sumber daya manusia menjadi krusial dalam konteks ini. Werther dan Davis (1996) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan "tenaga kerja yang siap, memiliki kemampuan, dan selalu siap berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi." Mereka menyoroti bahwa aspek utama sumber daya manusia terletak pada kontribusinya terhadap organisasi, sementara dimensi manusia

mencakup bagaimana perlakuan terhadap kontribusi tersebut, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas dan kapabilitas hidup.

Menurut Ndraha (1999), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah mereka yang mampu menciptakan nilai komparatif dan kompetitif-generatif-inovatif dengan memanfaatkan energi tingkat tinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, tidak terbatas pada penggunaan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, dan tenaga otot.

Untuk mencapai keunggulan perusahaan, Ruki (2003) mengidentifikasi tiga sumber daya strategis esensial, yakni: 1) Sumber daya keuangan, berupa dana atau model keuangan. 2) Sumber daya manusia, merujuk pada modal insani yang berasal dari individu. 3) Sumber daya informasi, melibatkan berbagai informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan strategis dan taktis. Dari ketiga sumber daya strategis tersebut, pemimpin perusahaan besar dan modern mengakui bahwa yang paling sulit diperoleh dan dikelola adalah sumber daya manusia sebagai modal insani yang memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dilatih dengan baik untuk menghadapi perubahan. Kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang unggul; tanpa kualitas yang baik, lembaga dapat mengalami kemunduran. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu merancang program yang mencakup kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusianya, sehingga organisasi tersebut dapat tetap eksis dan berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi (Maghfiroh, 2021).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memainkan peran krusial dalam memastikan kinerja optimal suatu organisasi (Jafar & Yusrizal, 2018). Manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas individu dalam mengelola organisasi, lembaga, atau sekolah, baik dengan melibatkan manusia maupun elemen non-manusia, guna mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien (Susan, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam persaingan. Peningkatan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja dalam bisnis.

Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang merupakan aset non-materi/non-finansial. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak suatu organisasi untuk mewujudkan eksistensinya (Atmaja, 2018). Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Tegasnya kemampuan permanen manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya jasmani. Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan terpadu antara gaya berpikir, dan kekuatan fisik yang dimiliki individu.

Perilaku dan sifat ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerja dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan (Nashar, 2013). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dan koheren terhadap manajemen orang-orang di perusahaan atau organisasi yang efektif dan efisien sehingga mereka membantu bisnis mereka memperoleh keunggulan kompetitif. MSDM melibatkan koordinasi, pengelolaan, dan pengalokasian sumber daya manusia, atau karyawan, dengan cara yang memajukan tujuan organisasi. Ini termasuk merekrut, mempekerjakan, melatih, memberi kompensasi, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Fungsi MSDM dapat bervariasi tergantung pada industri, ukuran bisnis, dan jenis pekerja yang dipekerjakan. Namun, tujuan utamanya adalah untuk memperoleh dan mengembangkan bakat serta meningkatkan komunikasi dan kerja sama di antara anggota angkatan kerja. MSDM melibatkan serangkaian langkah untuk menangani berbagai masalah yang terkait dengan pegawai, karyawan, buruh, manajer, dan pekerja lainnya, dengan tujuan mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2017).

Peran MSDM menjadi aspek krusial yang memerlukan perhatian yang cermat dalam konteks perusahaan; kualitas pengelolaan sumber daya manusia berdampak langsung pada pola kerja dan kinerja karyawan (Budianto, 2020). MSDM mencakup segala keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi sumber daya manusia. Fungsi MSDM diperlukan untuk meningkatkan kinerja efektif sumber daya manusia di dalam organisasi, dengan tujuan menciptakan unit kerja yang beroperasi secara optimal (Syamsurizal, 2016).

Fungsi-fungsi Sumber Daya

Menurut Cherrington (1995), fungsi sumber daya manusia terdiri aspek: 1) Kepegawaian/Pekerjaan; yaitu perencanaan, penggambaran, dan pemilihan sumber daya manusia menjadi kegiatan utama. Manajer

diharapkan dapat memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja. Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, manajer lebih mengandalkan departemen sumber daya manusia untuk memperoleh informasi tentang komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini. 2) Evaluasi Kinerja, yakni menjadi tanggung jawab manajer dan departemen sumber daya manusia. Manajer memiliki tugas menilai kinerja bawahannya, sementara departemen sumber daya manusia harus merancang bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan pelaksanaannya di seluruh organisasi. 3) Kompensasi, dimana manajer bertanggung jawab atas kebijakan kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merancang struktur gaji yang adil. Sistem kompensasi harus mencapai keseimbangan antara pembayaran dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan. 4) Pelatihan dan Pengembangan, perlunya departemen sumber daya manusia memiliki peran dalam membantu manajer menjadi pembina yang lebih baik dan merancang program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman. Mereka juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi efektivitas program tersebut. 5) Hubungan Karyawan; aspek ini penting dimana departemen sumber daya manusia terlibat dalam negosiasi dan manajemen perjanjian dengan serikat pekerja, membantu perusahaan dalam mengatasi isu-isu yang melibatkan serikat pekerja. Dan 6) Penelitian Pribadi, perlu bagi departemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya pada masalah seperti penyebab ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, prosedur rekrutmen dan seleksi yang wajar, serta penyebab ketidakpuasan tenaga kerja.

Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah beberapa teori manajemen sumber daya manusia:

1. **Kinerja Pegawai:** mencakup hasil kerja seseorang, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas di suatu organisasi. Faktor penting dalam kinerja melibatkan tujuan, ukuran, dan penilaian. Nawawi (2000) menunjukkan bahwa tujuan organisasi adalah strategi untuk meningkatkan kinerja. Pengukuran kinerja mencakup tingkat kemampuan kerja yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
2. **Kompensasi:** perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen untuk mempertahankan motivasi pegawai dan meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, uang transport, dan berbagai bentuk lainnya. Sistem kompensasi melibatkan upah potongan, komisi, bonus, dan bagian laba.
3. **Kompetensi:** terkait dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Identifikasi pekerjaan yang sesuai dengan prestasi yang diharapkan memerlukan pemahaman kompetensi karyawan, seperti fleksibilitas, motivasi untuk mencari informasi, motivasi pencapaian, kemampuan bekerja di bawah tekanan waktu, kerja sama, dan orientasi pelayanan pelanggan.
4. **Komitmen Pegawai** adalah tingkat keterlibatan individu terhadap organisasi tertentu. Faktor yang memengaruhi komitmen termasuk visibilitas, ketegasan, keteguhan perilaku, dan kemauan pribadi untuk berkomitmen pada tindakan yang mendukung organisasi.
5. **Kepemimpinan** melibatkan kemampuan untuk memberikan semangat kepada orang dan membujuk anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan memimpin melibatkan memberikan dukungan dan motivasi kepada anggota tim serta memastikan gerak menuju arah yang diinginkan. Keefektifan seorang pemimpin ditentukan atas dua faktor yaitu karakteristik kepemimpinan dan karakteristik pribadi misalnya kemampuan mental yang superior, kematangan emosi, dorongan emosi, keterampilan pemecahan masalah, keterampilan manajerial, dan keterampilan kepemimpinan.

Metode Penelitian (Methodology)

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan interpretatif dan naturalistik (Guba & Lincoln, 1994), yang didasarkan pada pengamatan dan interpretasi persepsi masyarakat terhadap peristiwa yang berbeda (Guba & Lincoln, 1994; Neuman, 2011) dalam (Khan, Shahid. 2014).

Menurut Mahanum (2021) dalam (Marthalia, 2022) menyatakan bahwa dalam studi literatur, untuk memperoleh data, peneliti perlu mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun sumber yang berasal dari artikel, buku, laporan, dan penelitian lain mengenai MSDM. Pendekatan penelitian yang digunakan akan membantu memberikan gambaran mengenai implementasi MSDM dalam organisasi dan membantu menganalisis permasalahan pada Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri.

Hasil Dan Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) menduduki peran sentral dalam struktur organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibentuk dengan landasan visi yang berfokus pada kesejahteraan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya, diatur dan dikelola oleh individu. Oleh karena itu, manusia menjadi faktor strategis yang krusial dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Lebih lanjut, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup upaya mengatur dan mengelola SDM berdasarkan visi perusahaan, dengan tujuan mencapai optimalisasi tujuan organisasi.

Dengan demikian, MSDM juga merupakan bagian integral dari ilmu manajemen yang fokus pada fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengangkatan, kepemimpinan, dan pengendalian. Dalam siklus sumber daya manusia, ada empat proses atau fungsi umum yang dilakukan di berbagai jenis organisasi. Diantaranya adalah seleksi tenaga kerja, penilaian, manajemen kinerja, penghargaan dan pengembangan. Ketika ada lowongan dalam organisasi, analisis dilakukan dalam bidang-bidang di mana rekrutmen dan seleksi individu akan dilakukan, kualifikasi pendidikan, kompetensi dan bakat apa yang harus mereka miliki untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, sangat penting bagi supervisor dan manajer untuk menerapkan metode penilaian kinerja.

Metode-metode ini memberikan kontribusi penting dalam mengidentifikasi keterbatasan dan menghasilkan perbaikan. Oleh karena itu, metode ini perlu diterapkan secara rutin. Memberi penghargaan kepada karyawan adalah salah satu cara penting untuk memotivasi karyawan. Di dalam organisasi, selain gaji, perlu juga diberikan tunjangan dan insentif kepada individu dan penghargaan atas kinerja yang baik. Pengembangan tenaga kerja merupakan sebuah konsep yang komprehensif. Ketika konsep pembangunan dipertimbangkan, ada sejumlah faktor yang diidentifikasi. Ini termasuk pengembangan pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan profesional dan pribadi.

Pengembangan resolusi konflik, manajemen waktu, pengambilan keputusan dan keterampilan komunikasi dianggap sangat diperlukan. Keterampilan ini diperlukan untuk mempertahankan pekerjaan, menimbulkan kepuasan kerja dan menjaga hubungan baik dan hubungan dengan orang lain. Terlepas dari aspek-aspek ini, penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja dilengkapi dengan baik dalam hal metode modern, ilmiah dan inovatif. Apakah organisasi tersebut terlibat dalam produksi barang atau jasa, penting untuk menghasilkan informasi dalam metode modern dan teknis. Perubahan merupakan bagian integral dari organisasi, yang terjadi di semua bidang, yaitu manajerial, administrasi, administrasi, teknis, keuangan, dan lain sebagainya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang berketerampilan tinggi dan meningkatkan kepercayaan diri serta kompetensi sehingga karyawan termotivasi untuk berkontribusi. Manajemen Sumber Daya Manusia juga melindungi karyawan dengan mengelola dokumen hukum, kebijakan, dan peraturan, mengidentifikasi apa yang berlaku bagi organisasi mereka, dan menemukan cara efektif untuk mendidik karyawan dan menegakkan kebijakan perusahaan.

Tujuan keseluruhan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui sumber daya manusia. Profesional SDM mengelola sumber daya manusia suatu organisasi dan fokus pada penerapan kebijakan dan proses. Mereka dapat mengkhususkan diri dalam mencari, merekrut, memilih, melatih, dan mengembangkan karyawan, serta menjaga hubungan atau tunjangan karyawan.

Oleh karenanya, MSDM memiliki tujuan penting dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan siap untuk organisasi. Selain itu, terdapat empat tujuan khusus MSDM, yaitu tujuan sosial, organisasi, fungsional, dan individu.

Tujuan Individu, yaitu mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan pribadi mereka, dengan memastikan bahwa tujuan individu tersebut mendukung komitmen terhadap organisasi. Sedangkan tujuan fungsional, mengelola dedikasi divisi agar tetap memuaskan, memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia mampu menangani permasalahan organisasional dan mencegah pemborosan sumber daya.

Juga terdapat tujuan sosial, yang bertanggung jawab secara etis dan sosial terhadap kebutuhan masyarakat, sambil meminimalkan dampak negatif pada organisasi. Menggunakan sumber daya secara positif untuk keuntungan masyarakat. Serta tujuan organisasi, yakni mencapai penggunaan efektif sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Mencapai tujuan dasar organisasi melalui penciptaan dan penggunaan tenaga kerja yang mampu dan termotivasi.

Pertimbangan itu juga mengupayakan meminimalkan penyakit keuangan, misalnya pengangguran, setengah pengangguran, ketidakseimbangan dalam distribusi gaji dan kekayaan, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memberikan kesempatan kerja kepada perempuan dan kelompok masyarakat yang terhambat.

Hal-hal yang perlu juga dipertimbangkan, antara lain menciptakan dan memanfaatkan tenaga kerja yang sehat dan bersemangat, menyiapkan dan memelihara struktur organisasi yang kuat, membuat struktur berhasil digunakan, mengenali dan memenuhi kebutuhan individu dan berkumpul, menciptakan struktur dan membuka pintu bagi perbaikan individu atau kelompok terkait dengan perkembangan organisasi, mengembangkan koordinasi antar orang dan kelompok di dalam organisasi untuk menjamin tergabungnya organisasi, menetapkan dan memelihara struktur organisasi dan hubungan kerja yang memikat antara seluruh individu dalam organisasi, jaga semangat pekerja tetap tinggi Pendidikan dan peningkatan Peluang artikulasi, memberikan otoritas yang masuk akal, layak dan mahir struktur dan kondisi, memelihara hubungan baik dan kemanusiaan pekerja dengan menjaga dan meningkatkan kondisi dan struktur yang berbeda, memberikan pintu terbuka untuk artikulasi dan manajemen suara, menyelenggarakan administrasi yang wajar, layak dan produktif, menyediakan administrasi dan kondisi kerja serta menciptakan situasi yang ideal untuk menjaga soliditas usaha, memperkuat dan mengapresiasi sumber daya manusia secara terus menerus, memberikan program pelatihan dan pengembangan.

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan khusus untuk mengelola setiap sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia. Merumuskan tujuan MSDM secara tepat sangat kompleks karena bersifat bervariasi dan tergantung pada tahap perkembangan yang dialami oleh masing-masing organisasi. Untuk mencapai tujuan MSDM yang telah ditetapkan, perlu pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan inti dari proses manajemen, menjadi serangkaian tindakan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kelancaran kegiatan tersebut dapat dihasilkan dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, manajemen SDM dapat membantu organisasi memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka, meningkatkan produktivitas, menjaga keharmonisan di tempat kerja, dan mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya

Manusia Departemen sumber daya manusia mengelola banyak fungsi mendasar dalam suatu organisasi. Penting untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, pencatatan, rekrutmen dan pelatihan, kompensasi, bantuan relasional dan bantuan dalam mengelola masalah kinerja yang jelas. Fungsi-fungsi ini sangat penting karena tanpa terselesaikannya fungsi-fungsi tersebut, organisasi tidak akan mempunyai fungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar manajemen dan staf.

Cara penanganan kunci manajemen sumber daya manusia yang sebelumnya dilakukan adalah dengan memperbaiki menu keputusan praktik manajemen sumber daya manusia dan, keputusan yang diambil oleh perusahaan dalam berbagai praktik manajemen sumber daya manusia yang dapat diakses harus mencerminkan perilaku tertentu yang diwajibkan oleh prosedur persaingan asosiasi.

MSDM adalah tentang menyeimbangkan orang-orang dan proses-proses organisasi untuk mencapai tujuan dan strategi organisasi, serta tujuan dan kebutuhan tenaga kerja. Peran utama yang harus dipenuhi oleh manajer SDM adalah mengintegrasikan operasi dan strategi bisnis di beragam budaya, produk, dan ide, sekaligus mendelegasikan pekerjaan secara efektif di antara spesialis SDM dan manajemen lini. Selain memperhatikan isu-isu lokal karyawan,

MSDM juga harus mempertimbangkan fungsi dan dampak keragaman tenaga kerja, batasan hukum, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan profesional organisasi. Strategi Pembelajaran dan Pengembangan (L&D) adalah strategi organisasi yang merinci kemampuan, keterampilan, atau kompetensi yang diperlukan oleh tenaga kerja untuk memastikan kesuksesan dan kelangsungan organisasi, sambil menetapkan metode untuk mengembangkan kemampuan tersebut guna mendukung efektivitas organisasi (CIPD, 2014).

Penelitian dan Pengembangan organisasi sangatlah penting dan strategis. Hal ini bukan hanya sekedar pelatihan ekstensif dalam keterampilan tugas, namun juga merupakan cara berpikir yang benar-benar baru tentang pekerjaan dan cara bekerja serta berhubungan satu sama lain. Individu di semua tingkatan harus mampu berpikir dan bekerja “di luar kotak”. Mereka harus mampu melakukannya tanpa pengalaman sebelumnya, pedoman yang jelas, atau pengawasan ketat. Secara keseluruhan, hal ini berarti perlunya

penggunaan keterampilan kognitif tingkat tinggi, termasuk mempelajari cara belajar. Hal ini juga berarti perlunya para manajer untuk melatih dan mengembangkan tenaga kerja yang ada, memfasilitasi pembelajaran mereka dalam budaya belajar, dan dengan sumber daya yang sesuai, serta melatih dan mengembangkan karyawan baru.

Dan di luar organisasi, hal ini juga mencakup kebutuhan untuk mengembangkan masyarakat pembelajar. Belajar adalah suatu proses di dalam organisme yang menghasilkan kapasitas untuk mengubah kinerja yang dapat dikaitkan dengan pengalaman dan bukan kedewasaan (Ribeaux & Poppleton, 1978). Saat ini telah diakui secara luas bahwa kecerdasan bukan sekedar kapasitas kognitif – perhatikan teori kecerdasan majemuk (Gardner, 1985), dan minat terkini terhadap kecerdasan emosional (Pickard, 1999). Oleh karena itu, belajar bukan sekedar proses kognitif yang melibatkan asimilasi informasi dalam bentuk simbolik (seperti dalam pembelajaran buku), tetapi juga merupakan proses afektif dan fisik (Binsted, 1980). Emosi, saraf, dan otot kita juga terlibat dalam proses tersebut. Pembelajaran membawa perubahan, baik positif maupun negatif bagi pembelajar. Ini adalah pengalaman yang setelahnya seseorang “secara kualitatif mengubah cara dia memahami sesuatu” (Burgoyne & Hodgson, 1983) atau mengalami “transformasi pribadi” (Mezirow, 1977).

Pembelajaran dapat dilakukan secara lebih atau kurang efektif, dan dapat menjadi lebih efektif bila diberikan perhatian secara sadar. Perkembangan, bagaimanapun, adalah proses menjadi semakin kompleks, lebih rumit dan terdiferensiasi, berdasarkan pembelajaran dan pendewasaan. Dalam suatu organisme, kompleksitas yang lebih besar, diferensiasi antar bagian, menyebabkan perubahan dalam struktur keseluruhan dan cara keseluruhan berfungsi (Reese & Overton, 1970). Pada individu, kompleksitas ini lebih besar.

Jadi, praktik manajemen sumber daya manusia tidak boleh dipilih semata-mata berdasarkan kemampuan khusus namun harus dipilih untuk mendorong penggunaan prosedur. Penulis berpendapat bahwa teknik kompetitif tertentu, misalnya, dasar inovasi dalam persaingan, atau ketergantungan biaya dalam persaingan, atau perjuangan untuk menawarkan perilaku spesifik dasar terbaik untuk memenuhi tuntutan kualitas karyawan. Dalam pengertian ini, cara mendasar untuk mengelola manajemen sumber daya manusia mencakup pemilihan praktik manajemen sumber daya manusia yang meningkatkan dan memperkuat perilaku mendasar tersebut. Jadi, kaitan yang diajukan telah dikonfirmasi melalui penyelidikan kontekstual.

Pentingnya MSDM dalam Organisasi

Manajemen sumber daya manusia mengharuskan manajer untuk memperhatikan organisasi dan dilengkapi dengan fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia memandang bahwa karyawan merupakan aset utama yang harus dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya yang strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi juga memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif (Akilah, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan sangat penting, karena menurut (Muzaki & Erihadiana, 2021) manfaat pengelolaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a). Pemanfaatan Sumber Daya Manusia dengan Baik.

Sumber Daya Manusia merupakan harta utama yang harus dikelola dengan baik. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b). Perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan sumber daya manusia yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia yang baik. Dalam hal ini, diperlukan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan, jumlah karyawan yang tersedia, keterampilan dan pengetahuan mereka, serta bagaimana mengembangkan bakat dan minat karyawan.

c). Peningkatan Produktivitas Karyawan.

Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, produktivitas karyawan diharapkan meningkat. Dalam peningkatan produktivitas karyawan, perlu diadakan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta produktivitas karyawan.

d). Manajemen Informasi Karyawan

Manajemen sumber daya manusia juga bertanggungjawab untuk mengelola informasi mengenai karyawan seperti masa kerja, manfaat karyawan, pelatihan yang telah diikuti, dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Simpulan (Conclusion)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dan koheren terhadap manajemen orang-orang di perusahaan atau organisasi yang efektif dan efisien sehingga mereka membantu bisnis mereka memperoleh keunggulan kompetitif. MSDM melibatkan koordinasi, pengelolaan, dan pengalokasian sumber daya manusia, atau karyawan, dengan cara yang memajukan tujuan organisasi. Ini termasuk merekrut, mempekerjakan, melatih, memberi kompensasi, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Bagi perusahaan ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki (2003) adalah: 1. *Financial resource*, 2. *Human resource*, 3. *Informational*. Dari ketiga sumber daya kritis tersebut, rata-rata para pimpinan mengakui bahwa yang paling sulit didapat dan dikelola yaitu human resource, yang artinya "sumber daya manusia/modal insani" yang memiliki kualitas terbaik dan sesuai dengan yang diinginkan oleh Perusahaan tersebut. Manajemen SDM artinya mencari SDM dan menjadikannya agar sesuai dengan visi dan misi organisasi atau perusahaan. Sehingga dapat tercapainya tujuan secara maksimal. Oleh karena itu, MSDM juga menjadi bagian dari *Management Science*.

Ini mengacu pada fungsi manajemen yang menjalankan proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan pegawai, dan kepemimpinan serta mengendalikan. MSDM merupakan suatu Upaya untuk memperbaiki segala permasalahan dalam lingkup manajer, karyawan, pegawai, buruh, atau pekerja lainnya agar mereka dapat menunjang kegiatan perusahaan atau organisasi guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan MSDM bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang berketerampilan tinggi dan meningkatkan kepercayaan diri serta kompetensi sehingga karyawan termotivasi untuk berkontribusi.

Menurut Cherrington (1995) Sumber daya manusia memiliki fungsi fungsi antara lain sebagai pengumpul informasi kepegawaian atau pekerjaan, sebagai evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta untuk membantu Perusahaan menangani serikat pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki teori teori antara lain: kinerja pegawai, kompensasi, kompetensi, komitmen pegawai, dan kepemimpinan.

MSDM sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena digunakan untuk mengelola sumber daya manusia yang efektif untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Dengan MSDM dapat mengelola sumber daya manusia, yang bisa mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, serta dapat memanajemen informasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Abdullah, T. (2017). *Manajemen Pemasaran*. PT Raja Grafindo Persada
- 2) Ahammad, T. (2017). Personnel Management to Human Resource Management (MSDM): *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 412-420.
- 3) Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- 4) Almasri M. Nazar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19, No.2.
- 5) Battaglio, R. P. (2016). Linking New Public Management with Public Human Resource. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 823-824.
- 6) Binsted, D. S. (1980). Design for learning in management training and development. *Journal of European Industrial Training*, 4(8), 1-32.
- 7) Cherrington, D. J. (1995). *The Management of Human Resources* (4 th edition). New Jersey: Prentice Hall Inc
- 8) Davis Keith, JR and William B Werther. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. McGraw-Hill.
- 9) Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), Agustus 2019
- 10) Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). *Competing paradigms in qualitative research*. In N. Hall,
- 11) Jafar, Z., Yusrizal, & Khairuddin. (2018). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Islam Terpadu Al-Fityan Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah Kuala*, 6(1), 36–44

- 12) Khan, S. N. (2014). Qualitative Research Method - Phenomenology. *Canadian Center of Science and Education*.
- 13) Licker, P. S. (1988). Human Resource Management and Business Success in Small, *The Computer Journal*, 533-540.
- 14) Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 2021, 403-411.
- 15) Marthalia, L. (2022). The Importance of Human Resources (HR) Management. *Journal of World Science*, 700-705.
- 16) Muzaki, Iqbal Amar, Mujahidah, and Mohamad Erihadiana (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(2): 14–31
- 17) Nashar, (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pamekasan: Pena SALSABILA
- 18) Ndraha, Taliziduhu (1999). *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- 19) Patrick, P. (2019). Core Functions of Human Resource Management and its Effectiveness on Organization: A. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences (IJRESS)*, 257-266.
- 20) Ruky, Achmad (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- 21) Syamsurizal. (2016). *Peranan Manajemen SDM Dalam Organisasi*. *Journal Warta Edisi* 49. 2(4).
- 22) Turturean, M. A. (2017). Theory of Human Resources Management-A Short Introduction, *Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=323958>*