



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 397-402

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Penempatan dan Pengembangan” terhadap Peningkatan Kinerja

Camelia Putri Iskandar<sup>1</sup>, Meilia Puspikasari<sup>2\*</sup>, Dita<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: [watashiwafuu@gmail.com](mailto:watashiwafuu@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 01 Oktober 2023 Disetujui 15 Oktober 2023 Diterbitkan 22 November 2023</p> <p><b>Kata Kunci:</b> SDM; Penempatan; Pengembangan; Kinerja</p>	<p><i>Dalam era globalisasi persaingan terjadi di berbagai bidang. Dengan banyaknya persaingan tersebut, mewajibkan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mereka miliki guna mendorong kesuksesan perusahaan dan mampu bersaing dengan para pesaing. Pada penelitian ini menganalisa pengaruh sistem penempatan, pengembangan, terhadap peningkatan kinerja di perusahaan. Tujuan dari penulisan jurnal prosiding ini adalah untuk mengetahui sejauh mana perkembangan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Didapatkan hasil bahwa sistem penempatan, pengembangan, kompetensi, berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap peningkatan kinerja.</i></p>
<p><b>Keywords:</b> HR; Placement; Development; Performance</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>In the era of globalization, competition occurs in various fields. With so much competition, it requires companies to increase the human resources they have in order to encourage the company's success and be able to compete with competitors. This research analyzes the influence of the placement and development system on improving performance in the company. The purpose of writing this proceedings journal is to find out the extent of research developments related to this topic. The method used in this research is a descriptive qualitative approach. The results showed that the placement, development and competency systems had a simultaneous and partial effect on improving performance.</i></p>

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam pengembangan aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangku negara,2018) MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam praktiknya manajemen sdm melibatkan intrasi antara manajemen dan karyawan. Manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, pengarahan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia, antara karyawan berkontribusi, dengan keterampilan,

pengetahuan, dan tenaga kerja mereka (Hasibuan, 2012). Tujuan utama msdm adalah menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan agar dapat berkinerja dengan baik, mengembangkan potensi mereka, dan merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018). Hal ini mencakup memberikan dukungan, pelatihan, dan penghargaan yang tepat, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif.

Manajemen sdm berperan penting dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan ke tenagakerjaan, keadilan dalam pengelolaan karyawan, dan penyelesaian konflik yang adil dan efektif. Peran manajemen sdm dalam merumuskan kebijakan dan strategi terkait dengan pengelolaan sdm dalam organisasi (Busro, 2018) mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan pendoman, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan. Msdm dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan strategis organisasi dengan memastikan bahwa sdm yang ada di Kelola dengan efektif dan efisien (Larasati, 2018). Secara teoritis fungsi-fungsi msdm berperan penting dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam perspektif teori, fungsi-fungsi ini dapat didasarkan pada berbagai teori manajemen yang relevan seperti, teori peramalan, teori kepribadian, teori motivasi, teori pembelajaran, teori kontrol, teori pembelian umpan balik dan teori penguat.

Dengan menerapkan fungsi ini dengan baik, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan termotivasi untuk mencapai tujuan strategis mereka (Busro, 2018). Selanjutnya, fungsi pengembangan dan pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Selanjutnya fungsi evaluasi kinerja adalah elemen penting dalam manajemen SDM. Melalui evaluasi kinerja, organisasi dapat mengukur dan mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Pendekatan teori control dan pemberian umpan balik dapat digunakan dalam proses evaluasi kinerja. Standar kinerja yang jelas, pengukuran yang objektif dan umpan balik yang konstruktif dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan arahan untuk pengembangan lebih lanjut.

Perencanaan SDM merupakan proses strategis yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Perencanaan SDM dapat didefinisikan sebagai proses yang terstruktur untuk mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya strategisnya (Kurnaya, 2016). Unsur – unsur manajemen sdm merujuk pada komponen – komponen utama yang terlibat dalam pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi (Hanggraeni, 2012)

Teori dasar manajemen sdm menurut Gary Dessler: “manajemen sdm adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian fungsi – fungsi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan yang diperlukan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menggambarkan manajemen sdm sebagai suatu proses strategis dan terpadu yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aspek terkait dengan sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan mencapai kesuksesan organisasi dan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Hubungan manajemen sdm dengan organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kepentingan organisasi. MSDM bertujuan untuk mengelola sdm dengan cara yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Setyowati & Yani Anatriksa, 2021).

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia melibatkan interaksi antar manajemen dan

karyawan. Manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia, sementara karyawan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga kerja mereka (Hasibuan,2012). Menurut (Hasibuan,2012) manajemen sumber daya manusia melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan. Manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, dan menguasai kegiatan sumber daya manusia, sementara karyawan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan dan tenaga kerja mereka.

### **Penempatan**

Secara umum pengertian penempatan kerja dalam manajemen sdm adalah proses penugasan karyawan pada posisi atau tugas yang sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, minat, dan kebutuhan organisasi (Masdar, et al., 2009). Menurut Gary deseler dalam jasia (2022) penempatan kerja adalah proses mengalokasikan individu yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai berdasarkan kualifikasi, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini melibatkan pemilihan karyawan paling cocok untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan menempatkannya pada posisi yang sesuai di dalam Perusahaan. Proses penempatan kerja biasanya melibatkan beberapa Langkah, seperti analisi pekerjaan untuk memahami persyaratan dan tanggung jawab posisi, pemilihan dan penilaian kandidat yang sesuai, serta pertimbangan factor-faktor seperti keahlian, pengalaman, dan pengembangan karir individu. Dalam penempatan kerja yang efektif, organisasi berupaya memastikan bahwa karyawan di tempatkan pada peran yang memanfaatkan potensi dan kekuatan mereka, sambil memberikan peluang, pengembangan dan pertumbuhan karir.

### **Metode penempatan kerja**

Proses penempatan kerja melibatkan mencocokkan individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi, keahlian, minat, dan tujuan karir mereka (Mangkunegara,2018). Metode penempatan kerja yang efektif memaikan peran penting dalam mengoptimalkan kesesuaian individu dengan persyaratan pekerjaan dan mencapai keberhasilan dalam karir.

### **Pengembangan**

Adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka. Proses pengembangan dapat melalui Pendidikan, pelatihan, mentoring dan tugas tugas khusus di tempat kerja. Pengembangan bukan hanya untuk kepentingan individu saja tetapi juga untuk kepentingan Perusahaan secara keseluruhan. Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karir adalah Upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainta, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan, dan pengawasi karir. Menurut Kadarisman (2017:324) pengembangan karir merupakan Upaya Upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu karir.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah di tentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, Kuantitas, Kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenangan dan tanggung jawab masing masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan jurnal ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan proses atau peristiwa yang sedang berlaku saat ini yang dijadikan objek penelitian, kemudian data atau informasi dianalisis sehingga diperoleh suatu pemecahan masalah. Definisi yang dikemukakan oleh Moleong & Lexy J (2007) “penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah”. Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan metode penelusuran data online. Perkembangan internet yang semakin pesat mampu menjawab berbagai kebutuhan masyarakat saat ini, sehingga hal ini memungkinkan para akademisi menjadikan media online sebagai salah satu media untuk penelusuran berbagai informasi, mulai dari informasi teoritis maupun data primer dan skunder yang dibutuhkan untuk penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dalam teori sumber daya manusia menempatkan manusia sebagai asset yang bernilai dalam organisasi. Pendekatan manajemen sumber daya manusia berdasarkan teori ini berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dengan cara yang strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi karyawan sebagai asset yang berharga yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi keberhasilan organisasi. Melalui kebijakan dan praktik SDM yang inovatif, manajemen sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi nyata dalam mengembangkan keunggulan kompetitif organisasi. Mereka dapat merancang program pengembangan karyawan, mendorong kolaborasi dan tim yang efektif, memanfaatkan aplikasi HRM yang canggih, serta memastikan adanya pengetahuan dan keterampilan yang relevan dalam organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi untuk menjadi lebih adaptif, responsif, dan kompetitif dipasar. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa manajemen sumber daya manusia penting bagi kesuksesan organisasi (Sukmawati Marjuni, 2015):

- 1) Membangun tim yang berkualitas
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Memotivasi karyawan
- 4) Mengelola perubahan
- 5) Membangun budaya organisasi yang positif
- 6) Mengelola konflik dan masalah karyawan

Berdasarkan uraian diatas, manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang sangat signifikan Terhadap kesuksesan organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan maksimal, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, membangun budaya yang positif, dan menghadapi perubahan dengan lebih baik (Suprihanto & Putri,2021). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dianggap sebagai aspek yang strategis dan penting dalam pengelolaan organisasi.

### **Penempatan**

Menurut Gary deseler dalam jasia (2022) penempatan kerja adalah proses mengalokasikan individu yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai berdasarkan kualifikasi, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini melibatkan pemilihan karyawan paling

cocok untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan menempatkannya pada posisi yang sesuai di dalam Perusahaan. Faktor pemempatan kerja

1. Faktor prestasi akademis
2. Faktor pengalaman
3. Faktor Kesehatan fisik dan mental
4. Faktor status perkawinan
5. Faktor usia

### **Pengembangan**

Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karir adalah Upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan, dan pengawasan karir. Tujuan pengembangan karir

1. Membantu dalam mencapai tujuan individu dan Perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan Perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
7. Mengurangi trun over dan biaya kepegawaian
8. Mengiatkan suatu pemikiran waktu jarak Panjang.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Faktor kemampuan (ability)
2. Faktor motivasi
3. Efektivitas dan efisien
4. Orientas (wewenang)
5. Disiplin
6. Inisiatif

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian ini, diperoleh kesimpulan yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal. Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem penempatan, seleksi, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, serta kegiatan-kegiatan tersebut harus dijalankan secara sistematis, konsisten, efektif, dan juga efisien sehingga menciptakan sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang unggul dan organisasi dapat bersaing di era global saat ini.

### **REFERENSI**

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A, Sumiati, I., Susanti, L., & Dewi, I. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol 1). TOHAR MEDIA.
- Anwar, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM Poliban Press
- Asmara Indahingwati, S.E., Nugroho, N. E., & S. E, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Scopindo Media Pustaka

- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N, N, A., Widiawati, W., & Batubara, N. A. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media.
- Hasibuan, M, S.P. (2012) Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulyan, F.F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. Jurnal Sains Manajemen.1 (1)
- Riniwati, H. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- Rumawas, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Unsrat Press.
- Sabrina.R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (vol 1). Umsu press
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.