



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 539-543

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Manajemen Sumber Daya Manusia

Ervira Suandi^{1*}, Esti Sundari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Studi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: ervirasuandi@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: September 2024 Disetujui: Oktober 2024 Diterbitkan: November 2024</p>	<p>Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan. Makalah ini mengulas berbagai konsep, metode, dan tantangan dalam MSDM, serta bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis data sekunder dari literatur yang relevan. Hasilnya menunjukkan bahwa penerapan praktik MSDM yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.</p>
<p>Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Pengembangan Karyawan, Kinerja, Budaya Organisasi.</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>Human Resource Management (HRM) is an important aspect in an organization which aims to manage and develop employees so that they can contribute optimally to company goals. This paper reviews various concepts, methods and challenges in HRM, as well as how effective human resource management can improve organizational performance. This research was conducted using a qualitative approach and analysis of secondary data from relevant literature. The results show that the implementation of good HRM practices has a positive effect on employee satisfaction and performance.</i></p>
<p>Keywords: Human Resource Management, Recruitment, Employee Development, Performance, Organizational Culture.</p>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (human resources), yaitu modal manusia (human capital). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan

sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sehingga secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bisa dilihat dalam pengertian secara Mikro dapat dibedakan menjadi 2 kategori. Yang pertama adalah Karyawan Operasional dan Karyawan Manajerial. Yang masing-masing memiliki peranannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. SDM tersebut yang akan mengelola jalannya proses bisnis pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga dibutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh SDM yang ada dan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Munculnya kepuasan kerja dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kajian literatur dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai teori, konsep, dan praktik yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Berikut adalah beberapa area utama dalam kajian literatur MSDM:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Literatur ini mencakup topik-topik seperti pelatihan, pengembangan karier, dan perencanaan suksesi. Fokus utamanya adalah bagaimana organisasi dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Teori Pembelajaran Organisasi dan Teori Pengembangan Karier sering dikaji dalam literatur ini.

2. Manajemen Kinerja

Literasi ini berfokus pada metode untuk mengukur dan mengelola kinerja karyawan. Konsep seperti Balanced Scorecard, Manajemen Berbasis Kompetensi, dan Penilaian 360 Derajat sering dibahas untuk menilai dan meningkatkan kinerja individu dan tim.

3. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Teori-teori motivasi klasik seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Harapan Vroom sering dikaji dalam literatur untuk memahami bagaimana motivasi memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja dan hubungannya dengan retensi serta produktivitas juga menjadi perhatian utama.

4. Rekrutmen dan Seleksi

Kajian dalam bidang ini berfokus pada strategi rekrutmen yang efektif, penggunaan teknologi dalam proses seleksi (seperti Applicant Tracking Systems), serta metode untuk menilai kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Teori Person-Job Fit dan Person-Organization Fit menjadi acuan dalam memahami kecocokan antara kandidat dan organisasi.

5. Kompensasi dan Manfaat

Topik ini mencakup studi tentang sistem kompensasi, struktur gaji, insentif, dan kesejahteraan karyawan. Teori Ekuitas dari Adams dan Teori Harapan Vroom juga banyak digunakan untuk menjelaskan bagaimana sistem kompensasi dapat memotivasi karyawan.

6. Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan

Dalam kajian ini, fokusnya adalah pada hubungan antara manajemen dengan karyawan, serta peran serikat pekerja, peraturan ketenagakerjaan, dan manajemen konflik. Kesejahteraan karyawan juga dipelajari melalui pendekatan holistik yang melibatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance).

7. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Literatur ini membahas berbagai teori kepemimpinan seperti Teori Kepemimpinan Situasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepemimpinan Transaksional. Selain itu, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap perilaku karyawan serta kinerja organisasi juga menjadi kajian yang penting.

8. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis

Konsep Strategic Human Resource Management (SHRM) berfokus pada bagaimana praktik-praktik MSDM dapat diselaraskan dengan tujuan dan strategi bisnis secara keseluruhan. Hal ini melibatkan analisis mengenai bagaimana MSDM dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dalam konteks persaingan global.

9. Manajemen Talenta

Kajian ini berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan yang memiliki potensi tinggi. Pendekatan Talent Management menjadi semakin penting dalam literatur MSDM karena persaingan untuk mendapatkan talenta terbaik terus meningkat di berbagai industri.

10. Penggunaan Teknologi dalam MSDM

Dengan perkembangan teknologi, literatur mengenai Human Resource Information Systems (HRIS), People Analytics, dan Artificial Intelligence dalam Rekrutmen semakin berkembang. Penggunaan teknologi ini memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang lebih berbasis data dan efisien.

11. Keragaman dan Inklusi

Kajian ini membahas pentingnya membangun tempat kerja yang inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai tanpa memandang latar belakang etnis, gender, atau faktor lainnya. Literatur seringkali mengacu pada Teori Keragaman dalam Tim dan pentingnya manajemen keragaman dalam meningkatkan kinerja dan inovasi.

12. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Bidang ini mencakup kajian mengenai standar keselamatan di tempat kerja, manajemen stres, serta program-program kesehatan yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Teori Stres Kerja dan Program Intervensi Kesehatan banyak dibahas dalam konteks ini.

Kajian literatur dalam MSDM menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya tentang mengelola karyawan tetapi juga tentang memaksimalkan potensi mereka agar organisasi dapat bersaing lebih efektif di pasar global.

METODE

Metode dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dirancang untuk mengelola karyawan secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa metode utama dalam MSDM:

1. Analisis Pekerjaan (Job Analysis)

Metode ini digunakan untuk menentukan tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang diperlukan untuk suatu posisi kerja. Hasil dari analisis pekerjaan membantu dalam pembuatan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang jelas, yang kemudian digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen internal: Mengisi posisi dari dalam organisasi (promosi atau transfer). Rekrutmen eksternal: Mencari kandidat dari luar organisasi. Metode seleksi meliputi wawancara, tes psikometrik, tes keterampilan, dan Assessment Center, yang melibatkan simulasi tugas dan pengambilan keputusan untuk mengevaluasi kandidat.

3. Pelatihan dan Pengembangan

On-the-job training (pelatihan di tempat kerja): Karyawan belajar melalui praktik langsung di tempat kerja. Off-the-job training (pelatihan di luar tempat kerja): Pelatihan formal seperti seminar, kursus, atau program pengembangan manajerial. Mentoring dan Coaching: Metode informal yang melibatkan pembimbing atau pelatih untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan.

4. Kompensasi dan Penghargaan

Sistem Gaji Berbasis Kinerja: Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan pencapaian kinerja mereka. Insentif dan Bonus: Tambahan finansial yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian target tertentu. Manfaat Karyawan (Employee Benefits): Termasuk tunjangan kesehatan, asuransi, pensiun, dan fasilitas lain yang meningkatkan kesejahteraan karyawan.

5. Penilaian 360 Derajat

Metode ini melibatkan pengumpulan umpan balik dari berbagai sumber seperti atasan, rekan kerja, bawahan, dan bahkan pelanggan. Ini memberikan pandangan yang lebih menyeluruh tentang kinerja dan perilaku seorang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bisa dilihat dalam pengertian secara Mikro dapat dibedakan menjadi 2 kategori. Yang pertama adalah Karyawan Operasional dan Karyawan Manajerial. Yang masing-masing memiliki peranannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. SDM tersebut yang akan mengelola jalannya proses bisnis pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga dibutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh SDM yang ada dan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Munculnya kepuasan kerja dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi. Praktik MSDM yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Untuk menghadapi tantangan di masa depan, organisasi harus terus beradaptasi dan menerapkan inovasi dalam strategi MSDM mereka.

SDM juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, menciptakan budaya organisasi yang positif, serta memastikan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Dengan pendekatan yang tepat dalam manajemen SDM, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan, mendukung inovasi, dan meningkatkan daya saing di pasar. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci keberhasilan dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are We There Yet? What's Next for HR? *Human Resource Management*, 54(2), 101-116.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.