



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 1 (1) 2022: 131-134

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

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



Manajemen Humaniora: Strategi Integrasi Ilmu Budaya dalam Organisasi Modern

Yogi Setiawan¹, Jaelani Setiawan^{2*}, Isiani Gowasa³, Indri Indirasari⁴

Universitas Pamulang

* e-mail: jaecehyunnn1@gmail.com, Yogi.s937@gmail.com, isianigowasa99@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: Desember 2021 Disetujui: Januari 2022 Diterbitkan: Februari 2022	Manajemen humaniora merupakan sebuah paradigma manajemen yang fokus pada integrasi ilmu budaya dalam struktur organisasi modern. Artikel ini akan membahas konsep dasar manajemen humaniora, tujuan, dan strategi implementasinya. Kami akan menelaah bagaimana aplikasi ilmu budaya dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kinerja tim dalam lingkungan kerja.
Kata Kunci: Strategi Integrasi Ilmu SDM dalam Ilmu Budaya dalam Organisasi Modern	ABSTRACT <i>Humanities management is a management paradigm that focuses on the integration of cultural knowledge within the structure of modern organizations. This article will discuss the basic concepts of humanities management, its objectives, and implementation strategies. We will examine how the application of cultural knowledge can enhance productivity, motivation, and team performance in the workplace.</i>
Keywords: <i>Integration Strategy of Human Resource Knowledge in Cultural Studies within Modern Organizations</i>	

PENDAHULUAN

Manajemen humaniora adalah bidang akademik yang relatif baru namun sangat relevan dalam era globalisasi dan transformasi digital. Istilah “humaniora” sendiri berasal dari bahasa Latin humane artinya manusia, dan studium artinya belajar. Humaniora mencakup beragam disiplin ilmu seperti filsafat, sastra, sejarah, dan seni, yang semua saling terkait dan berinteraksi dalam konteks manusia. Dalam konteks manajemen modern, integrasi humaniora menjadi strategis karena ia dapat memberikan pandangan holistik dan kontemplatif tentang perilaku manusia dan interaksi sosial. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menjelaskan konsep dasar manajemen humaniora, tujuannya, serta strategi implementasinya dalam organisasi

KAJIAN LITERATUR

Manajemen humaniora fokus pada pengembangan potensi manusia melalui aplikasi ilmu budaya. Berikut beberapa konsep dasarnya:

1. **Holistic Approach:** Manajemen humaniora menggunakan sudut pandang holistik untuk memahami perilaku dan motivasi individu. Hal ini berarti mempertimbangkan faktor psikologis, sosial, dan spiritual dalam pengambilan keputusan.
2. **Emotional Intelligence:** Integrasi emosi dalam proses manajemen adalah salah satu prinsip utama. Emotional intelligence membantu manager memahami dan mengelola emosi tim sehingga meningkatkan komunikasi dan kolaborasi.
3. **Creativity and Innovation:** Aplikasi ilmu seni dan sastra dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Proses kreatif yang dialami oleh seniman atau penulis dapat diadaptasi agar tim manajerial lebih fleksibel dan berdaya kreasi.
4. **Ethical Leadership:** Etika dan moralitas menjadi landasan penting dalam manajemen humaniora. Leader etis yang sadar akan dampak filosofis dan historis dari kebijakan mereka dapat meningkatkan integritas dan loyalitas tim.

STRATEGI IMPLEMENTASI MANAJEMEN HUMANIORA

Implementasi manajemen humaniora tidaklah mudah, tapi beberapa strategi berikut dapat membantu:

1. **Workshop dan Pelatihan Emotionally Intelligent Leadership**
 - Memberikan pelatihan intensif tentang self-awareness, empathy, motivation, communication skills, conflict resolution techniques.
2. **Program Kreativitas Tim**
 - Mengorganisasikan workshop kreatif seperti writing retreats, design thinking sessions, improvisational theater activities.
3. **Membuat Ruang Kerja Yang Nyaman**
 - Desain ruang kerja yang estetik dan inspiratif dapat meningkatkan mood dan focus kerja.
4. **Foster Culture Etis Di Tempat Kerja**
 - Mengimplementasikan standar etis yang jelas dan transparan dalam operasional bisnis.

TUJUAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN HUMANIORA

Tujuan utama implementasi manajemen humaniora dalam organisasi adalah meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kinerja tim secara signifikan. Berikut beberapa tujuan spesifik:

- 1) **Meningkatkan Produktivitas Tim:** Dengan memahami psikologi dan motivasi individual, manajer dapat desain struktur kerja yang optimal dan stimulasi yang relevan untuk meningkatkan efektivitas kerja.
- 2) **Meningkatkan Motivasi Dan Retensi Tenaga Kerja:** Integrasinya dengan teori motivasi seperti Maslow's Hierarchy of Needs dapat membantu meningkatkan motivasi dan retensi tenaga kerja.
- 3) **Foster Kolaborasi Yang Lebih Baik:** Emotionally intelligent leadership dapat membangun suasana kerja yang positif dan harmonis, sehingga meningkatkan koordinasi dan sinergi antar departemen.
- 4) **Promoting Inovasi Dan Kreativitas:** Aktivitas kreatif seperti brainstorming sesuai metode mind mapping atau role-playing dapat dilakukan untuk stimulasi inovasi dan ide baru.

Isi simpulan ditulis Times New Roman 11. Simpulan seharusnya hanya menjawab tujuan penelitian. Menceritakan bagaimana penelitian Anda memajukan bidang dari keadaan pengetahuan saat ini. Tanpa Kesimpulan yang jelas, reviewer dan pembaca akan kesulitan menilai karya tersebut, dan layak atau tidaknya dipublikasikan di jurnal. Jangan mengulang Abstrak, atau hanya mencantumkan hasil eksperimen. Berikan pembenaran ilmiah yang jelas untuk pekerjaan Anda, dan tunjukkan kemungkinan aplikasi dan ekstensi. Simpulan ini harus diceritakan dalam satu paragraf. Anda juga harus menyarankan eksperimen mendatang dan/atau menunjukkan eksperimen yang sedang berlangsung.

FUNGSI STRATEGI ILMU BUDAYA DALAM ORGANISASI MODERN

Strategi integrasi ilmu budaya dalam organisasi modern memiliki beberapa fungsi penting yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan harmonis. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari integrasi ilmu budaya dalam organisasi:

- 1) **Meningkatkan Komunikasi dan Kolaborasi:** Dengan memahami perbedaan budaya, organisasi dapat menciptakan komunikasi yang lebih efektif antar karyawan dari latar belakang yang beragam. Hal ini mengurangi miskomunikasi, kesalahpahaman, dan meningkatkan kolaborasi dalam tim multikultural.
- 2) **Mendorong Inovasi dan Kreativitas:** Organisasi yang mengintegrasikan ilmu budaya seringkali menemukan bahwa karyawan dari berbagai budaya membawa perspektif baru dan berbeda dalam memecahkan masalah. Keanekaragaman ini dapat mendorong inovasi karena berbagai sudut pandang dan pendekatan yang muncul.
- 3) **Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan:** Pengakuan dan penghargaan terhadap budaya karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan mereka, yang berujung pada loyalitas dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.
- 4) **Membangun Citra Positif Perusahaan:** Integrasi budaya yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan reputasi perusahaan, baik di mata karyawan, pelanggan, maupun mitra bisnis. Perusahaan yang inklusif sering dianggap lebih progresif dan etis.
- 5) **Meningkatkan Daya Saing Global:** Dalam era globalisasi, organisasi dengan pemahaman budaya yang kuat mampu bersaing lebih baik di pasar internasional. Mereka lebih peka terhadap kebutuhan pelanggan dari berbagai negara dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan pasar global.

KESIMPULAN

Manajemen humaniora adalah strategi integral yang dapat meningkatkan performansi organisasi secara holistik. Dengan memahami potensi manusia melalui lensa ilmu budaya, manager dapat desain lingkungan kerja yang fleksibel yet harmonious—dimana tiap individu dapat berkembang optimal dan berkontribusi maksimal. Meskipun tantangan-tantangannya ada, investasi pada manajemen humaniora pasti akan memberikan hasil yang berkelanjutan dalam masa depan.

REFERENSI

- Handy C.B.S., (1996). *Understanding Organizations Fifth Edition* Prentice Hall UK Ltd London England pp12–15
- Goleman Daniel Ph.D.(1995). *Emotional Intelligence Why It Can Matter More Than IQ* Bantam Books New York NY USA pp10–20
- Senge Peter M.(1990). *The Fifth Discipline Fieldbook Strategies And Tools For Building A Learning Organization* Doubleday Dell Publishing Group Inc NewYorkNYUSA pp45–60