

Peran Manajemen SDM untuk Meningkatkan Organisasi

Clara Vidhia

Universitas Surapati

E-mail : vhidiacara@gmail.com

Abstrak

Kelompok organisasi suatu perusahaan perlu memberikan dukungan dan tantangan kepada pegawai sebagai upaya persamaan cara pandang dalam membangun suatu organisasi. Ketidaksamaan pandangan terhadap visi misi menjadi hambatan perkembangan suatu organisasi. Tujuan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kesadaran dalam bekerja pada aspek kualitas diri. Metodologi penelitian dengan pendekatan kualitatif fenomenologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM di suatu organisasi dapat meningkatkan perkembangan organisasi dengan strategi pengembangan melalui pemberian latihan skill untuk merealisasikan perencanaan, proses, dan evaluasi serta dukungan program yang perlu dilakukan secara personal maupun kelompok. Pelaksanaan kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan aset dan kontribusi organisasi secara berkembang.

Kata Kunci: *Manajemen, SDM, Organisasi*

Abstract

Organizational groups of a company need to provide support and challenges to employees as an effort to share a common perspective in building an organization. Dissimilar views on the vision and mission become obstacles to the development of an organization. The purpose of this study is to improve employee performance through awareness in working on aspects of self-quality. Research methodology with a qualitative approach to phenomenology. The results of the study indicate that the quality of human resources in an organization can improve organizational development with a development strategy through the provision of skills training to realize planning, process, and evaluation as well as program support that needs to be carried out personally or in groups. The implementation of good employee performance can increase the assets and contribution of the organization in a growing manner.

Keywords: *Management, HR, Organization*

PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya memiliki kemampuan dan sikap kepemimpinan berbeda - beda. Fitrah dari manusia di bumi adalah sebagai pemimpin. Kerap terjadi permasalahan pada aspek pengembangan diri terhadap peran serta kehidupan setiap manusia dapat dilihat dari keberlangsungan sikap. Kekuatan moral dan cara pandang. Menurut (Dahlan et al., 2017) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Kelompok organisasi memiliki visi misi dan tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia sebagai kekuatan utama berlangsungnya organisasi.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi menjadi salah satu bagian kualifikasi utama untuk meningkatkan kesadaran. (Dahlan et al., 2017) Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Menurut (Dahlan et al., 2017) Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi.

Menurut (Faroman Syarief, 2022) kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai asset perusahaan, karena MSDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan survive perusahaan dalam pengembangan. Mengatur, mengelola dan memberikan evaluasi pada setiap kegiatan menjadi komponen utama keberhasilan suatu organisasi. (Faroman Syarief, 2022) unsur terpenting adalah manusia, mengingat unsur tersebut akan menggerakkan semua unsur agar berjalan efektif dan efisien, selain itu unsur manusia atau MSDM mampu melakukan pengaturan dari manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personal management). Upaya untuk meningkatkan unsur manusia menjadi salah satu bagian utama dari tujuan bersama. Pada dasarnya untuk menyatukan prinsip antar personal dengan kelompok membutuhkan komitmen yang tinggi, kesukarelaan dan kepandaian dalam mengatur situasi di setiap kondisi. Kesungguhan yang mendalam menjadikan diri personal lebih terhubung dengan peristiwa kebermaknaan dalam menjalani pekerjaan.

Untuk meningkatkan potensi dan kinerja pegawai kelompok organisasi perlu memberikan stimulus dan dukungan sistem (*support sistem*) untuk membentuk kekuatan diri dan capaian dalam bekerja. (Herman, 2011) SDM dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada pengembangan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif. Keharusan untuk menjadi SDM berkualitas pada corak keberlangsungan di suatu organisasi melibatkan adanya kekompakan dan sikap saling menerima antar personal. Bukan sebaliknya seperti sikap saling menjatuhkan, saling mencela atau justru mempersulit perkembangan potensial. Peristiwa demikian menjadikan diri personal bersikap apatis, kurang bersahabat tidak ingin maju dan berkembang. Lebih kepada sikap menutup diri dan menghindari. Kondisi ini jarang disadari oleh pihak pemimpin suatu organisasi. Pada kenyataannya masih ditemukan gejala sosial yang bersifat kurang partisipatif dan tidak ingin maju, berkembang dengan baik. Kekurangan ini menjadi alasan untuk kemunduran suatu organisasi sebab akibat dari kemunculan masalah personal.

Kekuatan pengetahuan dari setiap personal berbeda- beda. Tolak ukur kemajuan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja, loyalitas dan dedikasi. Menurut (Herman, 2011) proses untuk mencetak SDM yang berkompeten serta kemampuan organisasi untuk meningkatkan nilai tambah individu-individu di dalamnya. Tidak semua personal dari karyawan dapat menjadi pribadi yang memiliki nilai tinggi atas dedikasi dan loyalitas dalam bekerja. Ketika pondasi ini lemah akan memberikan nuansa runtuhnya kegigihan dalam bekerja. Adapun kelangsungan dalam meningkatkan kekuatan adalah memiliki prioritas dan pandangan hidup untuk masa depan dan berwawasan luas serta mampu mengatasi permasalahan yang terjadi. Perkembangan paradigma ini menggambarkan tidak hanya kelemahan suatu paradigma yang dianut pada waktu tertentu, tetapi juga penyesuaian terhadap tuntutan jaman. Ruang lingkup manajemen sumberdana manusia ternyata terus berubah, misalnya ada yang mencakup aspek analisis jabatan rancangan organisasi. (Keban, 2004). Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dirumuskan sebagai berikut: 1. Bagaimana sistem perencanaan manajemen yang baik ? 2. Mengapa organisasi perlu melibatkan pegawai profesional ?

METODE

Peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan desain studi literatur, yakni serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data melalui membaca dan merekam, serta mengelola bahan penelitian (Prabawati dkk., 2018). Studi literatur dilakukan dengan penelusuran pustaka buku, artikel, jurnal nasional dan internasional serta penggunaan kamus dan thesaurus. Pustaka yang digunakan disesuaikan dengan judul kajian tentang Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. Menurut (Syamsul Bahri, 2020) Literatur yang digunakan berupa buku, artikel ilmiah yang berasal dari jurnal internasional maupun nasional. Literatur yang digunakan adalah literatur relevan dengan studi ini dan telah dicetak maupun dipublikasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari studi literature pada beberapa bahan kajian dikemukakan bahwa perkembangan SDM di setiap organisasi memiliki indikator capaian berbeda – beda. Kegiatan tersebut melibatkan adanya ketentuan suatu jaringan ditinjau dari kekuatan berdasarkan kebutuhan. Hasil pencapaian keberhasilan suatu organisasi dinilai dari kinerja personal dalam mengembangkan identitas diri untuk meningkatkan kehormatan diri secara kualitas. Menampilkan pesona nuansa keilmuan dan loyal dalam menyikapi peristiwa Pengembangan organisasi bertujuan menjembatani perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal. hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. (Labola, 2019).

Usaha untuk mencapai peluang besar bagi suatu organisasi perlu adanya kekuatan moral dan kemudahan dalam menciptakan suasana kerja harmonis. (Nurmalasari & Karimah, 2020) faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Pengaturan dan pengontrolan diri dalam dunia pekerjaan adalah salah satu bentuk kesempurnaan dalam meningkatkan keseriusan dalam pekerjaan. Menilai dan mengevaluasi suatu pekerjaan merupakan kegiatan penting dalam menentukan kehidupan di suatu lingkungan kerja.

Terjalin komunikasi secara efektif dan efisien serta tata ruang lingkungan kerja sehat dan saling mendukung. (Rifa'i, 2019) Proses kerja sama untuk mencapai tujuan bersama salah satu bentuk dari visi misi perlu dicapai bersama. Dengan demikian yang dimaksud dengan manajemen, ialah proses pencapaian tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Menurut (Setiyati & Hikmawati, 2019) Perencanaan Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Pendapat dari (Setiyati & Hikmawati, 2019) kegiatan Manajemen SDM, Perencanaan SDM (Manpower Planning) merupakan salah satu hal yang paling awal dan biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang bertujuan untuk membentuk manajemen SDM yang lebih baik. Perencanaan untuk mencapai target sasaran harus dibangun dengan baik sehingga mampu menciptakan dampak positif bagi pegawai dan memberikan kontribusi secara stabil. (Setiyati & Hikmawati, 2019) Departemen dalam organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia disebut dengan Human Resouse Department atau disingkat dengan HRD. Tugas utama HRD adalah meningkatkan nilai profesionalisme pegawai dan memberikan monitoring terhadap kegiatan setiap hari merupakan bagian dari proses pelaksanaan.

Kinerja karyawan memiliki dampak positif maupun negative terhadap kemajuan organisasi. Sebagai HRD yang mampu memberikan kekuatan secara sistem kepada keberlangsungan organisasi dapat menjadi tombak keberhasilan perencanaan dan memudahkan proses.

Selain dari pada memberikan motivasi dan instrument bagi pegawai tugas utama HRD memilih pegawai yang berkualifikasi tinggi terhadap daya juang dan memiliki power untuk bekerja akan mendapat perlakuan seperti HRD memberikan apresiasi sebagai prioritas utama. Kekurangan pada pegawai dapat diatasi dengan baik oleh HRD. Suatu organisasi yang memiliki perencanaan yang baik dan pelaksanaan secara terstruktur dapat mempengaruhi hasil kinerja baik secara kelompok atau personal. (Suripto, 2016) Tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia, adalah sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar.

Kekuatan kelompok yang baik dapat mengatasi permasalahan personal. Manajemen memiliki peran dan fungsi secara kooperatif. Salah satu bentuk dari penempatan manajemen SDM adalah memberikan pelatihan secara terprogram kepada pegawai, memberikan umpan balik terhadap kinerja pegawai yang tergolong tinggi dan memberikan kontribusi kerjasama terhadap kelompok organisasi lain. Ketetapan fungsi dari suatu organisasi memberikan kekuasaan moral terhadap tatanan kehidupan organisasi. fungsi manajemen SDM memberikan dukungan berupa pembentukan jabatan dalam struktur organisasi, pengisian SDM dan pengembangan serta sertifikasi kompetensi pegawai yang melaksanakan tugas-tugas tersebut (Syarifuddin et al., 2021).

Sebuah perencanaan yang matang dan terstruktur seperti keberlangsungan terhadap pegawai yang memiliki motivasi rendah dan tinggi diberi peluang bagi setiap pegawai untuk mengembangkan diri secara optimal. Melalui adanya kerjasama dengan organisasi lain, dan peningkatan pengembangan mutu kinerja memberikan kekuatan besar dan terprogram dalam setiap pelaksanaan. Setiap kegiatan yang terselenggara akan menjalani proses cek kinerja. Kegiatan ini dilakukan oleh HRD bekerjasama dengan supervisor dan kepala bidang untuk memudahkan proses pelacakan kinerja secara langsung melalui observasi atas kecakapan kinerja pegawai. Adapun kekompakan dari suatu tujuan bersama untuk memberikan kemudahan dalam menjalani proses pekerjaan secara kontinuitas. Batas ketentuan kinerja pegawai ditentukan dari seberapa banyak waktu yang diberikan dalam bekerja. Ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan, kelengkapan administrasi, keaktifan, serta terbentuk nilai inovasi dalam peningkatan kreatifitas pegawai. Beberapa ketentuan demikian disesuaikan dengan kekompakan pada suatu jalinan pekerjaan secara profesional. Mekanisme manajemen yang baik dipengaruhi dari perencanaan dan loyalitas tinggi serta ketepatan dalam menjalani pekerjaan.

SIMPULAN

Sistem manajemen yang baik salah satunya melibatkan HRD, Supervisor dan pegawai yang bekerja untuk diberi evaluasi atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan selama satu periode berlangsung. Apabila pemimpin organisasi tidak dapat melaksanakan proses evaluasi kinerja pegawai maka tidak dapat diketahui adanya kesalahan. Fungsi dari manajemen salah satunya sebagai bentuk perencanaan dan pembaruan program serta meminimalisir kekurangan serta mengembangkan potensi yang dimiliki secara personal pada prinsipnya pegawai memiliki kesungguhan dalam bekerja akan tetapi Karen kelemahan yang terjadi pada kekurangan pegawai perlu dilakukan pembenahan melalui peningkatan profesi dan pengembangan skill salah satu kegiatan yang dilibatkan adalah setiap pegawai memiliki kesempatan untuk pengembangan diri secara progress untuk peningkatan kualitas SDM di suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). The Influence of Human Resource Management and Organizational Culture on Service Quality at the Tamalate District Office, Makassar City. *Jurnal Administrare*, 4(2), 69–75.
- Faroman Syarief, A. K. Z. D. W. H. N. R. R. E. S. A. A. I. F. F. D. J. I. K. Z. H. S. Y. Z. M. J. I. W. G. S. S. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herman. (2011). Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Proaktif Permasalahan SDM Aparatur. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen*, 5(1), 68–78.
- Keban, Y. T. (2004). Pokok-pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 8(2), 15–32.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Rifa'i, M. (2019). Manajemen Organisasi Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1–339.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215.
- Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239. [https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2\(2\).239-250](https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2(2).239-250)
- Syamsul Bahri, N. A. (2020). Analisis Manajemen Sdm Dalam Mengembangkan. *Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40.
- Syarifuddin, S., Nurcahyo, C., & Afdal, A. (2021). Manajemen SDM dalam Penyelenggaraan Program JKN-KIS: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional*, 1(2), 166–193. <https://doi.org/10.53756/jjkn.v1i2.47>