



PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ASPEK LINGKUP PEKERJAAN

**Naya Iswarni¹, Chaerul Rizky.², Febrian Samsura³,
Glen Boy Saragih⁴**

Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Iswarninaya@gmail.com¹, mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id², febrian.ican2015@gmail.com³,
boyglen372@gmail.com⁴

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) merupakan pendekatan strategis yang vital dalam pengelolaan organisasi modern. Penulis menjabarkan bagaimana fungsi-fungsi utama HRM, seperti perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan manajemen hubungan karyawan. Fokus utamanya adalah pada maksud utama HRM: meningkatkan kinerja organisasi melalui optimalisasi potensi karyawan. Selain itu, membahas tantangan dan perubahan terkini dalam lingkungan kerja, terutama sehubungan dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja. Dengan mendiskusikan pengembangan karier dan pembelajaran organisasi menyoroti pentingnya memberdayakan karyawan untuk merencanakan dan mengembangkan karier mereka sendiri, serta mendorong inovasi dan peningkatan kinerja organisasi. Dengan fokus pada pemahaman konsep HRM dan penerapannya dalam konteks praktis, diskusi ini merangsang pemikiran kritis dan reflektif tentang peran HRM dalam mencapai kesuksesan organisasi di era modern.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Karier

Abstract

Human Resource Management (HRM) is a vital strategic approach in modern organizational management. The author delineates the primary functions of HRM, such as human resource planning, recruitment, training, performance evaluation, compensation, and employee relations. The primary focus lies in HRM's overarching goal: enhancing organizational performance through the optimization of employee potential. Additionally, the discussion addresses contemporary challenges and changes in the workplace, particularly concerning technological advancements and market dynamics. By discussing career development and organizational learning, the importance of empowering employees to plan and develop their careers is highlighted, fostering innovation and organizational performance enhancement. With a focus on understanding HRM concepts and their practical application, this discussion stimulates critical and reflective thinking about HRM's role in achieving organizational success in the modern era

Keywords : Human Resource Management, Training, Careers

(*) Corresponding Author : Naya Iswarni¹, Febrian Samsura², Glen boy saragih³, Iswarninaya@gmail.com¹
febrian.ican2015@gmail.com², boyglen372@gmail.com³

INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola orang dalam sebuah organisasi. Ini melibatkan pengelolaan fungsi-fungsi yang berkaitan dengan sumber daya manusia, termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan manfaat, serta manajemen hubungan karyawan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kinerja organisasi dengan memanfaatkan potensi karyawan. Perencanaan sumber daya manusia melibatkan pengidentifikasian kebutuhan organisasi akan karyawan dan pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut [1] Perekrutan dan seleksi berkaitan dengan menarik individu yang tepat untuk posisi yang tersedia, sedangkan pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif. Evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai pencapaian karyawan terhadap tujuan organisasi, sementara kompensasi dan manfaat berhubungan dengan memberikan imbalan kepada karyawan untuk kinerja mereka.[2]

Manajemen hubungan karyawan melibatkan membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta menangani konflik dan masalah lainnya yang mungkin muncul di tempat kerja. Selain fungsi-fungsi tersebut, Manajemen sumber daya manusia juga memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan menerapkan konsep-konsep Manajemen sumber daya manusia dengan baik, organisasi dapat membangun tim yang kuat, produktif, dan berkomitmen, yang pada akhirnya akan mendukung kesuksesan jangka panjang organisasi.[3] untuk itu menggabungkan beberapa disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lainnya. MSDM ini juga berkaitan dengan desain implementasi system pencernaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan industrial yang baik. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi dengan unit kerja yang efisien. Untuk tujuan ini, studi manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana Perusahaan seharusnya memiliki, mengembangkan, mempekerjakan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan yang tepat. MSDM membahas besar tenaga manusia yang bisa menjadi penggerak ekonomi dalam suatu pekerjaan melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak dapat disangkal, perubahan teknologi terjadi sangat cepat, memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis atau pekerjaan. Namun apakah yang menjadi sesuatu hal pedoman dari sebuah keberlayakan sumber daya manusia apa tantangan nya dan bagaimana melakukan pengembangan yang baik dalam lingkungan pekerjaan?

METHODS

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi wawasan pengetahuan yang dapat mencakup luas nya suatu pemikiran melalui bacaan yang dilakukan oleh penulis, dengan menggunakan jenis penelitian Studi Literature dengan mengumpulkan jurnal yang didapatkan melalui internet yang berkaitan dengan judul jurnal yang dibuat penulis dengan tahapan mengumpulkan bahan penelitian, membaca literatur, membuat catatan kecil mengolah rangkuman bacaan menjadi data penelitian

RESULTS & DISCUSSION

Results

Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola orang di tempat kerja dengan tujuan memaksimalkan kinerja organisasi. HRM melibatkan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya

Manusia (HRM) adalah pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam sebuah organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital dalam mencapai tujuan organisasi. HRM melibatkan sejumlah fungsi dan aktivitas untuk memastikan bahwa tenaga kerja tersebut digunakan dengan efektif dan adil, demi keuntungan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan [4]

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara lebih rinci, HRM mencakup berbagai fungsi dan aktivitas, termasuk Perencanaan Sumber Daya manusia : Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja organisasi dan mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui perekrutan, pelatihan, atau pengembangan internal. Perekrutan dan seleksi : menarik individu yang sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi melalui proses perekrutan dan seleksi yang efektif. Pelatihan dan pengembangan : Memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka agar dapat berkontribusi lebih baik terhadap organisasi. Evaluasi Kinerja : Menilai kinerja karyawan secara teratur untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk pengembangan selanjutnya. Kompensasi dan manfaat : Merancang program kompensasi dan manfaat yang adil dan kompetitif untuk memotivasi karyawan dan mempertahankan mereka dalam organisasi. Manajemen Hubungan Karyawan : Membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta menangani konflik dan masalah karyawan dengan adil dan efektif. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan untuk berprestasi, dan memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

2. Ukuran Untuk Mengevaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), organisasi dapat menggunakan berbagai ukuran atau metrik. Beberapa ukuran yang umum digunakan meliputi : Peningkatan Keterampilan : Mengukur peningkatan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan setelah mengikuti pelatihan. Ini dapat diukur melalui tes, evaluasi, atau penilaian lainnya sebelum dan sesudah pelatihan. Peningkatan Kinerja : Mengukur peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, atau efisiensi. Kepuasan Karyawan : Mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap program pelatihan dan pengembangan yang mereka ikuti, serta dampaknya terhadap motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Penggunaan materi pelatihan : Mengukur sejauh mana karyawan menerapkan materi yang dipelajari dalam kegiatan sehari-hari mereka di tempat kerja. Return on Investment (ROI) : Mengukur ROI dari program pelatihan dan pengembangan dengan membandingkan biaya program dengan manfaat yang diperoleh oleh organisasi, seperti peningkatan pendapatan atau penghematan biaya. Retention Rate : Mengukur tingkat retensi karyawan yang mengikuti program pelatihan dan pengembangan, karena program yang efektif cenderung meningkatkan tingkat retensi. Pengembangan Karyawan : Mengukur tingkat pengembangan karyawan dari waktu ke waktu, seperti peningkatan dalam tanggung jawab, promosi, atau kenaikan gaji setelah mengikuti program pelatihan.

3. Manajemen Karier

Manajemen karier adalah proses yang dirancang untuk membantu individu merencanakan, mengelola, dan mengembangkan karier mereka dalam organisasi. Ini melibatkan serangkaian kegiatan dan intervensi yang dirancang untuk membantu individu mencapai tujuan karier mereka, baik dalam konteks organisasi maupun secara pribadi. Manajemen karier tidak hanya berfokus pada kemajuan dalam karier seseorang, tetapi juga pada pengembangan keterampilan, pengalaman, dan jaringan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks organisasi, manajemen karier juga dapat melibatkan pengelolaan mobilitas karyawan, pengembangan kepemimpinan, dan pemetaan jalur karier yang jelas bagi karyawan [5]. Tipe jalur karier ada beberapa jalur karier yang dapat diikuti oleh individu dalam perjalanan karier mereka. Beberapa di antaranya meliputi : Jalur Linier, Jalur Paralel, Jalur Keterampilan, Jalur Manajemen Proyek, Jalur Manajemen Fungsional, Jalur Pemimpin Bisnis, Jalur Pemilik Bisnis.

4. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses yang melibatkan langkah-langkah yang diambil oleh individu untuk merencanakan, mengelola, dan mengembangkan karier mereka sepanjang waktu. Ini mencakup upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan. Beberapa langkah dalam pengembangan karier termasuk :

- a. Pemetaan Tujuan Karier: Identifikasi tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai dalam karier.
- b. Evaluasi Keterampilan dan Kepribadian: Melakukan evaluasi diri untuk mengidentifikasi keterampilan, keahlian, dan kepribadian yang dimiliki, serta area di mana pengembangan lebih lanjut diperlukan.
- c. Perencanaan Karier: Merencanakan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karier, termasuk pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang diperlukan.
- d. Pengembangan Keterampilan: Mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk maju dalam karier, seperti melalui pelatihan, kursus, atau pengalaman kerja.
- e. Jaringan dan Hubungan: Membangun jaringan profesional yang kuat dan hubungan yang baik dengan orang-orang di bidang atau industri yang sama untuk mendukung pengembangan karier.
- f. Pengalaman Kerja: Mencari pengalaman kerja yang relevan dan berharga untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang tertentu.
- g. Evaluasi dan Penyesuaian: Melakukan evaluasi teratur terhadap kemajuan karier dan melakukan penyesuaian pada rencana karier jika diperlukan berdasarkan perubahan dalam tujuan, kondisi pasar kerja, atau kebutuhan pribadi.
- h. Pengembangan karier adalah proses yang berkelanjutan dan memerlukan komitmen dan kesabaran untuk mencapai kesuksesan dalam karier.

5. Pembelajaran Organisasi Dalam Perencanaan Karier

Pembelajaran organisasi dalam konteks perencanaan karier adalah proses di mana organisasi menciptakan dan memfasilitasi lingkungan di mana karyawan dapat terus belajar, berkembang, dan mencapai tujuan karier mereka. Ini melibatkan penyediaan sumber daya, dukungan, dan kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional karyawan. Beberapa elemen pembelajaran organisasi dalam perencanaan karier meliputi:

- a. Pendidikan dan Pelatihan: Organisasi menyediakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang relevan dengan tujuan karier mereka.
- b. Pengembangan Kepemimpinan: Organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan melalui pelatihan, mentoring, atau proyek-proyek khusus.
- c. Pengembangan Keterampilan Soft Skills: Organisasi memberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan seperti komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah yang diperlukan untuk sukses dalam karier.
- d. Mentoring dan Coaching: Organisasi menyediakan program mentoring dan coaching untuk membantu karyawan dalam mengembangkan rencana karier mereka dan meraih tujuan-tujuan tersebut.
- e. Pengalaman Kerja: Organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang berharga dan relevan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang tertentu.
- f. Pengembangan Keterampilan Khusus: Organisasi memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan khusus yang diperlukan untuk maju dalam karier, seperti sertifikasi atau pelatihan dalam teknologi baru.

- g. Budaya Pembelajaran: Organisasi menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, di mana karyawan merasa nyaman untuk mengambil risiko, mencoba hal-hal baru, dan belajar dari kegagalan.

CONCLUSION

Dari bacaan yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (HRM) memainkan peran penting dalam mengelola aspek manusia dalam sebuah organisasi dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. HRM melibatkan serangkaian fungsi dan aktivitas, termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan manfaat, serta manajemen hubungan karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan menerapkan konsep-konsep HRM dengan baik, organisasi dapat membangun tim yang kuat, produktif, dan berkomitmen, yang pada akhirnya akan mendukung kesuksesan jangka panjang organisasi. Selain itu, pengembangan karier juga menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, di mana organisasi harus menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Ini melibatkan berbagai kegiatan seperti pendidikan, pelatihan, pengembangan kepemimpinan, mentoring, dan pengalaman kerja yang relevan.

Dengan memperhatikan semua aspek ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam memastikan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam pengelolaan orang, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar.

REFERENCES

- A. Amelia, K. Ardani Manurung, and M. Daffa Baihaqi Purnomo, "Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi", doi: 10.17467/mk.v21i2.935.
- "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarak Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta," 2021, doi: 10.0118/alfahim.v3i2.183.
- R. Gustiana, T. Hidayat, A. Fauzi, and K. Penulis, "PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)," vol. 3, no. 6, 2022, doi: 10.31933/jemsi.v3i6.
- F. Annamaria Rondonuwu, W. Rumawas, S. Asaloei, P. Studi Administrais Bisnis, J. Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, and U. Sam Ratulangi, "Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 7, no. 2, 2018.