



HUBUNGAN MANAJMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PEREKRUTAN TENAGA KERJA

Naila Ambarwati¹, Nia Deniati Lumbangaol², Khodijah Batubara³

Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Nailaambarwati997@gmail.com¹, Khodijahbatubara16@gmail.com²,

Niamarbun873@gmail.com³

Abstrak

Manajemen Sumberdaya manusia merupakan aset utama dalam setiap organisasi, yang memainkan peran sentral dalam menentukan kesuksesan dan keberlanjutan operasionalnya. Pertama-tama, SDM merujuk pada individu-individu yang bekerja dalam organisasi, termasuk karyawan, manajer, dan pemimpin. Namun, konsep ini juga mencakup aspek-aspek yang lebih luas, seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu-individu tersebut. Ketika berbicara tentang latar belakang sumber daya manusia, penting untuk memahami evolusi peran SDM dari sekadar fungsi administratif menjadi mitra strategis dalam pengambilan keputusan organisasi. Penulis menjabarkan bagaimana ruang lingkup MSDM, perkembangan pemikiran sumber daya manusia, tujuan manajemen Sumber Daya Manusia, manfaat penerapan Sumber Daya Manusia, Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan manajemen manusia serta Hubungan Manajemen Sumber daya Manusia Terhadap perekrutan Kinerja.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Manajemen Sumber daya Manusia Terhadap Perekrutan Kinerja.

Abstract

Human resource management is the main asset in every organization, which plays a central role in determining the success and sustainability of its operations. First of all, HR refers to the individuals who work in an organization, including employees, managers, and leaders. However, this concept also includes broader aspects, such as the knowledge, skills, experience and competencies possessed by these individuals. When talking about human resources background, it is important to understand the evolution of HR's role from simply an administrative function to a strategic partner in organizational decision making. The author explains the scope of HRM, the development of human resource thinking, the objectives of Human Resource Management, the benefits of implementing Human Resources, the Challenges of Human Resource Management, Human Resource Management Planning and the Relationship between Human Resource Management and Recruitment Performance.

Keyword: *Human Resource Management, Human Resource Management Planning, Relationship between Human Resource Management and Recruitment Performance.*

(* Corresponding Author : Naila Ambarwati¹, Nailaambarwati997@gmail.com¹

INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian integral dari keberhasilan setiap organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan. Dari perekrutan hingga pengembangan, manajemen SDM melibatkan berbagai aspek yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan serta keseluruhan kesuksesan perusahaan. Dalam pandangan holistiknya, manajemen SDM bukan hanya tentang administrasi atau pemenuhan kebutuhan, tetapi juga tentang memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Salah satu aspek penting dari manajemen SDM adalah perekrutan dan seleksi karyawan yang tepat. Dalam menanggapi kebutuhan organisasi, manajer SDM harus mampu mengidentifikasi bakat-bakat yang sesuai dengan budaya dan visi perusahaan. Proses ini melibatkan tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga nilai-nilai dan kepribadian yang sesuai dengan lingkungan kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, strategi rekrutmen yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang kebutuhan perusahaan dan pasar tenaga kerja.

Setelah perekrutan dilakukan, manajemen SDM harus fokus pada pengembangan karyawan. Ini mencakup penyediaan pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi. Dengan mendorong pertumbuhan profesional karyawan, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan keterlibatan. Pengelolaan kinerja adalah aspek lain yang krusial dari manajemen SDM. Evaluasi kinerja yang teratur membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan karyawan. Ini juga memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan merumuskan rencana pengembangan individu. Dengan cara ini, manajemen kinerja bukanlah hanya tentang mengevaluasi kinerja masa lalu, tetapi juga tentang membangun jembatan ke masa depan yang lebih sukses.

Budaya perusahaan juga merupakan elemen yang sangat penting dari manajemen SDM. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajer SDM harus memperhatikan bagaimana nilai-nilai organisasi diterjemahkan ke dalam praktik sehari-hari, serta bagaimana budaya tersebut memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Ini melibatkan penyediaan manfaat yang memadai, keadilan dalam kompensasi, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan, mereka cenderung lebih berdedikasi dan produktif. Kegiatan yang masih berkaitan dengan perencanaan SDM adalah perekrutan atau pengadaan tenaga kerja. Setelah organisasi/perusahaan menetapkan karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang diperlukan serta jumlahnya masing-masing, maka kegiatan selanjutnya adalah upaya mendapatkan tenaga kerja yang diperlukannya tersebut. Idealnya upaya pengadaan tenaga kerja ini untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut dan ditempatkan nantinya adalah *the right people on the right position*. Pengadaan tenaga kerja itu sendiri adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja tersebut. Untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi/perusahaan tersebut. Khusus. bagi organisasi / perusahaan yang besar, pengadaan tenaga kerja merupakan proses yang terus berlangsung dan kompleks dan menuntut perencanaan dan upaya yang ekstensif. Proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja (lowongan pekerjaan) pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Cascio, 2008). Proses perekrutan dimulai dari mencari dan menarik pelamar yang mampu melakukan suatu pekerjaan sampai adanya lamaran masuk.

Hubungan antara perekrutan tenaga kerja dan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah fundamental dalam memahami dinamika organisasi modern. Perekrutan, sebagai proses awal dalam siklus manajemen SDM, merupakan titik awal dalam membangun kekuatan kerja yang kuat, beragam, dan produktif. Manajemen SDM, di sisi lain, melibatkan strategi dan praktik untuk mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk perekrutan, pengembangan, motivasi, retensi, dan pengelolaan kinerja. Dalam konteks ini, perekrutan bukanlah sekadar mencari individu untuk mengisi posisi kosong, tetapi juga sebuah proses strategis yang membentuk landasan untuk keberhasilan jangka panjang organisasi. Pertama-tama, perekrutan yang efektif membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan organisasi. Manajer SDM harus mampu mengidentifikasi gap dalam kekuatan kerja yang ada dan merumuskan strategi perekrutan yang sesuai. Ini melibatkan pemahaman yang baik tentang visi, misi, dan tujuan organisasi serta analisis mendalam terhadap tuntutan pasar dan tren industri yang relevan. Dengan demikian, perekrutan menjadi lebih dari sekadar mengisi posisi kosong, tetapi sebuah kesempatan untuk memperkuat kompetensi organisasi dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Perekrutan yang efektif juga memerlukan kolaborasi yang erat antara berbagai departemen dalam organisasi. Manajer SDM perlu bekerja sama dengan manajer fungsional lainnya untuk memahami kebutuhan spesifik dari berbagai area bisnis dan memastikan bahwa kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi dipahami dengan baik. Selain itu, kolaborasi yang baik juga memungkinkan pertukaran informasi yang lebih baik tentang calon karyawan dan memastikan bahwa keputusan perekrutan didasarkan pada pemahaman yang komprehensif tentang kebutuhan organisasi. Perekrutan juga harus dipandang sebagai investasi jangka panjang bagi organisasi. Meskipun biaya perekrutan mungkin terlihat sebagai beban awal, perekrutan yang baik dapat membawa dampak positif dalam jangka panjang. Karyawan yang tepat tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi, tetapi juga dapat menjadi aset berharga dalam mengembangkan budaya perusahaan yang kuat dan memperkuat citra merek. manajemen SDM juga harus mengambil pendekatan strategis terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Ini melibatkan pengembangan rencana jangka panjang yang terintegrasi dengan tujuan bisnis perusahaan, serta memonitor dan mengevaluasi kinerja SDM secara teratur. Dengan cara ini, manajemen SDM tidak hanya menjadi fungsi administratif, tetapi juga menjadi mitra strategis yang membantu.

METHODS

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi wawasan pengetahuan yang dapat mencakup luasnya satu pemikiran melalui bacaan yang dilakukan oleh penulis, dengan menggunakan jenis penelitian studi Literatur dengan mengumpulkan buku yang didapat melalui perpustakaan yang berkaitan dengan judul jurnal yang dibuat penulis dengan tahapan mengumpulkan bahan penelitian, membaca literatur buku, serta membuat rangkuman bacaan menjadi data penelitian.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Pengantar Manajemen sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian integral dari keberhasilan setiap organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan. Dari perekrutan hingga pengembangan, manajemen SDM melibatkan berbagai aspek yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan serta keseluruhan kesuksesan perusahaan. Dalam pandangan holistiknya, manajemen SDM bukan hanya tentang administrasi atau pemenuhan kebutuhan, tetapi juga tentang memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia antara Lain:

- a. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan MSDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan dan dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya.
- b. Melaksanakan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.
- c. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan terutama memperhatikan segi-segi SDM. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai untuk memastikan tidak adanya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dengan manajemen organisasi.

2. Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengimplementasian Manajemen SDM akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian, antara lain :

- a. Organisasi/perusahaan akan memiliki Sistem Informasi SDM yang akurat.
- b. Organisasi/perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan, berupa diskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan yang terkini (up-to-date).
- c. Organisasi/perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM yang mendukung kegiatan bisnis.
- d. Organisasi/perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

3. Peran teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Teknologi informasi (TI) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam berbagai aspek. Salah satunya adalah dalam proses pengelolaan data karyawan. Dengan adopsi sistem manajemen SDM berbasis TI, informasi

karyawan seperti data pribadi, riwayat pekerjaan, dan kinerja dapat diakses dengan cepat dan mudah oleh manajemen. Ini memungkinkan departemen SDM untuk mengelola data dengan lebih efisien dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik. Penerapan TI dalam manajemen SDM juga memungkinkan untuk pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih terukur dan transparan. Melalui penggunaan perangkat lunak khusus, seperti sistem manajemen kinerja atau aplikasi pengukuran kinerja, manajer dapat memberikan umpan balik secara real-time kepada karyawan dan melacak kemajuan mereka terhadap tujuan individu dan perusahaan. Hal ini memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka antara manajer dan karyawan, serta memungkinkan identifikasi lebih cepat terhadap area-area yang perlu diperbaiki. Selain itu, TI juga berperan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Platform rekrutmen online memungkinkan perusahaan untuk menjangkau calon karyawan potensial dengan lebih luas, bahkan di tingkat global, tanpa batasan geografis. Sistem manajemen aplikasi juga dapat memfasilitasi proses seleksi dengan memungkinkan departemen SDM untuk menyaring pelamar, menjadwalkan wawancara, dan melacak status aplikasi dengan lebih efisien.

Adopsi TI dalam manajemen SDM juga dapat meningkatkan proses pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan menyediakan akses ke platform pembelajaran online, perusahaan dapat menawarkan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Selain itu, TI memungkinkan pencatatan dan pelacakan kemajuan dalam pelatihan, serta evaluasi efektivitas program pelatihan secara keseluruhan. Sistem manajemen SDM berbasis TI juga memainkan peran dalam memperkuat budaya perusahaan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Platform kolaboratif dan jejaring sosial internal memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide dengan sesama anggota tim dan departemen. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, inklusif, dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, TI juga berperan dalam memfasilitasi komunikasi internal yang efektif antara manajemen dan karyawan. Melalui email, pesan instan, dan platform kolaboratif, manajemen dapat dengan mudah menyampaikan informasi tentang kebijakan perusahaan, perubahan organisasional, atau proyek-proyek terbaru kepada seluruh anggota tim. Ini memastikan bahwa karyawan tetap terinformasi dan terlibat dalam perkembangan perusahaan. Teknologi informasi juga memungkinkan departemen SDM untuk melakukan analisis data yang lebih mendalam terkait dengan kinerja karyawan, kebutuhan tenaga kerja, dan tren industri. Dengan menggunakan alat analisis data dan visualisasi seperti dashboard, perusahaan dapat mengidentifikasi pola-pola dan tren yang mendasari dari data SDM mereka. Ini memberikan wawasan berharga yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan strategis dalam perencanaan SDM.

4. Perekrutan Tenaga kerja

Kegiatan yang masih berkaitan dengan perencanaan SDM adalah perekrutan atau pengadaan tenaga kerja. Setelah organisasi/perusahaan menetapkan karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang diperlukan serta jumlahnya masing-masing, maka kegiatan selanjutnya adalah upaya mendapatkan tenaga kerja yang diperlukannya tersebut. Idealnya upaya pengadaan tenaga kerja ini untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut dan ditempatkan nantinya adalah *the right people on the right position*. Pengadaan tenaga kerja itu sendiri adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja tersebut untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi/perusahaan tersebut. Khusus bagi organisasi / perusahaan yang besar, pengadaan tenaga kerja merupakan proses yang terus berlangsung dan kompleks dan menuntut perencanaan dan upaya yang ekstensif. Proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja (lowongan pekerjaan) pada suatu unit kerja dalam suatu

organisasi atau perusahaan (Cascio, 2008). Proses perekrutan dimulai dari mencari dan menarik pelamar yang mampu melakukan suatu pekerjaan sampai adanya lamaran masuk.

Tujuan perekrutan adalah Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat; Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan; Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan, Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja yang adil.

5. Hubungan Perekrutan Tenaga kerja Terhadap manajemen Sumber Daya Manusia

Perekrutan juga harus dipandang sebagai kesempatan untuk memperkuat budaya inovasi dalam organisasi. Karyawan yang berbakat dan kreatif akan membantu organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan memecahkan masalah dengan cara yang inovatif. Oleh karena itu, manajer SDM harus memastikan bahwa proses perekrutan mencari individu yang memiliki kreativitas dan kemampuan untuk berpikir di luar kotak. Selain itu, manajer SDM juga harus memperhitungkan kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif akan menarik bakat terbaik dari berbagai latar belakang dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, manajer SDM harus memastikan bahwa proses perekrutan tidak hanya memperhatikan keterampilan teknis, tetapi juga nilai-nilai budaya dan kemampuan untuk bekerja dalam lingkungan yang beragam. Perekrutan juga harus dilihat sebagai kesempatan untuk memperkuat hubungan dengan komunitas lokal dan global. Organisasi yang memiliki hubungan yang kuat dengan komunitas lokal dan global akan memiliki akses ke bakat yang lebih luas dan dapat membangun reputasi yang kuat sebagai tempat kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, manajer SDM harus mempertimbangkan cara-cara untuk berkolaborasi dengan lembaga pendidikan, organisasi nirlaba, dan perusahaan lainnya untuk menjangkau bakat terbaik. Selanjutnya, manajer SDM juga harus memperhitungkan kebutuhan untuk mengukur efektivitas strategi perekrutan mereka.

Analisis data tentang kinerja karyawan yang direkrut, waktu untuk mengisi posisi kosong, dan biaya rekrutmen dapat memberikan wawasan berharga tentang keberhasilan strategi perekrutan. Oleh karena itu, manajer SDM harus menggunakan metrik yang relevan untuk mengukur efektivitas perekrutan dan membuat perubahan jika diperlukan. Perekrutan juga harus dilihat sebagai kesempatan untuk memperkuat merek perusahaan di pasar tenaga kerja. Organisasi yang memiliki reputasi baik sebagai tempat kerja yang baik akan menarik bakat terbaik dan mempertahankan karyawan yang ada. Oleh karena itu, manajer SDM harus memastikan bahwa proses perekrutan mencerminkan nilai-nilai dan budaya organisasi dan bahwa pengalaman perekrutan positif disampaikan kepada calon karyawan potensial. Selain itu, manajer SDM juga harus mempertimbangkan dampak teknologi dalam proses perekrutan. Perkembangan teknologi informasi telah membuka peluang baru dalam perekrutan online, dengan platform seperti LinkedIn, Indeed, dan Glassdoor menjadi saluran utama untuk mencari bakat. Oleh karena itu, manajer SDM harus terus mengikuti perkembangan teknologi dan mengadopsi strategi perekrutan yang sesuai dengan kondisi pasar saat ini. Perekrutan juga harus dipandang sebagai kesempatan untuk memperkuat budaya inovasi dalam organisasi. Karyawan yang berbakat dan kreatif akan membantu organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan memecahkan masalah dengan cara yang inovatif.

Oleh karena itu, manajer SDM harus memastikan bahwa proses perekrutan mencari individu yang memiliki kreativitas dan kemampuan untuk berpikir di luar kotak. Selain itu, manajer SDM juga harus memperhitungkan kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Organisasi yang

mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif akan menarik bakat terbaik dari berbagai latar belakang dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, manajer SDM harus memastikan bahwa proses perekrutan tidak hanya memperhatikan keterampilan teknis, tetapi juga nilai-nilai budaya dan kemampuan untuk bekerja dalam lingkungan yang beragam. Perekrutan juga harus dilihat sebagai kesempatan untuk memperkuat hubungan dengan komunitas lokal dan global. Organisasi yang memiliki hubungan yang kuat dengan komunitas lokal dan global akan memiliki akses ke bakat yang lebih luas dan dapat membangun reputasi yang kuat sebagai tempat kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, manajer SDM harus mempertimbangkan cara-cara untuk berkolaborasi dengan lembaga pendidikan, organisasi nirlaba, dan perusahaan lainnya untuk menjangkau bakat terbaik. Selanjutnya, manajer SDM juga harus memperhitungkan kebutuhan untuk mengukur efektivitas strategi perekrutan mereka. Analisis data tentang kinerja karyawan yang direkrut, waktu untuk mengisi posisi kosong, dan biaya rekrutmen dapat memberikan wawasan berharga tentang keberhasilan strategi perekrutan.

DISCUSSION

Dalam bacaan ini, kita dihadapkan pada pemahaman yang mendalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber daya manusia dijelaskan sebagai bagian integral dari keberhasilan setiap organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan. Salah satu point penting yang disoroti dalam bacaan ini adalah tujuan dari manajemen Sumber Daya manusia, tantangan Sumber Daya Manusia, perekrutan tenaga kerja, peranan teknologi terhadap pengembangan MSDM serta hubungan MSDM terhadap perekrutan tenaga kerja.

Selain itu, diskusi yang selanjutnya adalah tentang perencanaan dan tantangan dalam mengelola perekrutan tenaga Kerja dimana perekrutan dan seleksi karyawan Dalam menanggapi kebutuhan organisasi, manajer SDM harus mampu mengidentifikasi bakat-bakat yang sesuai dengan budaya dan visi perusahaan. Proses ini melibatkan tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga nilai-nilai dan kepribadian yang sesuai dengan lingkungan kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, strategi rekrutmen yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang kebutuhan perusahaan dan pasar tenaga kerja

Dengan memperhatikan semua aspek ini, diskusi ini tidak hanya membantu peserta memahami konsep-konsep dasar MSDM, tetapi juga mendorong mereka berfikir kritis tentang bagaimana MsDM dapat diterapkan secara praktis dalam berbagai konteks organisasi. Diskusi ini dapat membangun pemahaman yang kokoh tentang peran MsDM dalam mencapai kesuksesan organisasi, sambil mendorong pemikiran kritis dan reflektif tentang tantangan dan peluang di lingkungan kerja yang terus berubah.

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.

REFERENCES

- Agustini.F, Harmen.H., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. Pusat Studi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan.
- Busro Muhammad., 2023. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Manullang Marriot., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta. BPFY-Yogyakarta.