

Pengembangan dan Keterkaitan Peranan Sumber Daya Manusia Terhadap Segala Aspek dalam Manajerial SDM

Shifa Aulia Ramdani

Universitas Djuanda Bogor - Ekonomi Manajemen

C.2211292@unida.ac.id

ABSTRAK

Penulisan bertujuan untuk mengetahui perkembangan dari pentingnya peranan dan keterkaitan sumber daya manusia terhadap segala aspek dalam manajerialnya. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel jurnal ini adalah metode Litelatur Riview. Berlandaskan hasil kajian litelatur review, diketahui bahwa peranan sumber daya manusia dari tahun ke tahun terdapat perubahan mendasar yang juga memiliki keterkaitan yang sangat penting dalam berbagai aspek kegiatan karena dari semua sumber daya yang ada pada organisasi, sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap jalannya proses upaya organisasi dalam mencapai tujuan dengan semua potensi proses yang ada didalamnya.

Kata Kunci: Peran Sumber Daya Manusia; Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan, kontribusi dan peran orang yang bekerja untuk organisasi yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi, menurut Ndraha (1999) dalam Sutisno (2009:4), adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan nilai inovatif, generative dan komparatif dengan menggunakan energi tinggi, bukan hanya energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot dan sebagainya.

Sumber daya manusia, sebagai bagian dari sumber daya lain organisasi, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Jika tidak ada sumber daya manusia yang cukup untuk mengoperasikannya, bahkan mesin yang sangat canggih pun tidak akan berguna.

Jadi , sumber daya manusia (SDM) merupakan indikator utama dalam pergerakan perusahaan dengan potensi, kontribusi dan peran yang sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang secara efisien dan efektif menyesuaikan hubungan dan peran antara sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan mengoptimalkan penggunaan sistem formal perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang mempunyai 10 karyawan, tetap saja karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. (Faustino, 2003:10).

MSDM memiliki potensi yang sangat besar sebagai motor penggerak faktor penunjang kegiatan manajemen, yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin dengan bekerja sama dengan lingkungan.

Peran MSDM disebuah organisasi sangat srategis. Kebijakan mengenai pengembangan karir yang didasarkan pada kompetensi, penempatan dan penggajian juga kompensasi adalah bagian dari pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, divisi sumber daya manusia (MSDM) harus memiliki kemampuan untuk mengupayakan penciptaan sumber daya manusia yang berkuliatas. Komitmen karyawan terbukti dapat memperkirakan perilaku rutin, terutama terkait dengan keberadaan mereka di tempat kerja. (Hasan, 2019).

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan ulasan literatur untuk mengumpulkan berbagai referensi yang relavan dengan masalah yang dibahas. Referensi ini berasal dari artikel, jurnal, laporan penelitian dan situs web internet.

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 1 dibawah ini memaparkan hasil penelitian yang dilakukan melalui kajian literatur review.

Tabel 1. Hasil Penelitian

No.	Tahun Terbit	Nama Penulis	Judul Artikel	Rangkuman
1.	2022	- Resti Muliani - Nazrida Kurnia - Yantoro Yantoro (Universitas Jambi)	Analisis Manajemen Berbasis Sekolah untuk Meningkatkan	Tujuan Penelitian : Mengkaji manajemen berbasis sekolah secara menyeluruh dan kritis.

			<p>Kualitas Pendidikan</p>	<p>Metode Penelitian : Penelitian ini didasarkan pada jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kajian Pustaka atau review literatur.</p> <p>Hasil Penelitian : Manajemen berbasis sekolah adalah proses pengorganisasian dan penyerasian sumber daya yang dilakukan oleh sekolah secara mandiri (sabil, 2014). Manajemen ini tidak dapat dilakukan tanpa sistem Pendidikan yang berlaku disekolah tersebut (Tanu, 2016). Manajemen berbasis sekolah digunakan diberbagai negara di seluruh dunia untuk meningkatkan kualitas Pendidikan, mengorganisasi penyedia fasilitas, pemberdayaan sumber daya Pendidikan dan prinsip desentralisasi. Tujuan manajemen sekolah ini adalah untuk memberdayakan sekolah atau memandirikan melalui berbagai sumber daya, keluwesan dan kualitas sekolah. Mengembangkan manajemen berbasis sekolah ini adalah salah satu komponen penting.</p>
--	--	--	----------------------------	--

2.	2021	<p>- Bagus Aprianto - Febrianti Nasaindah Zuchri (UPN Veteran Jakarta)</p>	<p>Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan</p>	<p>Tujuan Penelitian : Mengetahui data dan kondisi mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia Kesehatan di fasilitas Kesehatan.</p> <p>Metode Penelitian : Menggunakan studi kepustakaan <i>literature review</i> dan metode kajian PRISMA (<i>Preferred Reporting Items for Systematic Review</i>) yang meliputi identifikasi, penyaringan, inklusi dan kelayakan berdasarkan temuan artikel yang kemudian dianalisis.</p> <p>Hasil Penelitian : Peningkatan Kesehatan masyarakat di Indonesia sangat bergantung pada sumber daya manusia Kesehatan. Selain itu, dikatakan bahwa sumber daya manusia Kesehatan adalah bagian penting dari pembangunan Kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, keinginan dan kemampuan untuk hidup sehat. Implementasi sumber daya manusia Kesehatan di fasilitas Kesehatan masih belum optimal karena disentralisasi.</p>
----	------	--	--	--

				Ini menyebabkan kekurangan dan ketidaktahuan sumber daya manusia Kesehatan di fasilitas Kesehatan, terutama di daerah pesisir dan pedesaan ini juga membuat sulit untuk merekrut tenaga Kesehatan yang dibutuhkan.
3.	2019	Feti Fatimah Maulyan (Universitas BSI)	Peran Pelatihan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir.	<p>Tujuan Penelitian : Kajian menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kualitas SDM dan pengembangan karir.</p> <p>Metode Penelitian : Data kualitatif yang diambil dari buku dan artikel ilmiah.</p> <p>Hasil Penelitian : Pelatihan pegawai adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan dan memperluas pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap mereka saat mereka berada ditempat kerja. Pelatihan diharapkan membuat karyawan bekerja lebih baik dan lebih efisien, terutama karena mereka harus beradaptasi dengan Perubahan seperti teknologi dan metode kerja yang memerlukan perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan</p>

				<p>pengetahuan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Namun, pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan, Stone (2002).</p> <p>Dengan pelatohan dan pengetahuan yang diperoleh dari proses pelatihan, pengembangan, karir dapat dicapai dengan lebih baik dalam hal kemampuan, keterampilan dan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, organisasi dipandang perlu untuk menerapkan berbagai program.</p>
4.	2016	Ria Angliawati	Yuli Peran Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik.	<p>Tujuan Penelitian : Menunjukkan bahwa kualitas layanan publik dipengaruhi oleh kompensasi-kompensasi.</p> <p>Metode Penelitian : Data kualitatif yang diambil dari buku dan artikel ilmiah.</p> <p>Hasil Penelitian : Salah satu komponen yang paling penting dalam meningkatkan kualitas hidup sosial masyarakat adalah pelayanan publik. Karena kualitas pelayan publik yang buruk, masyarakat kehilangan kepercayaan pada</p>

				<p>birokrasi publik. Adanya remunerasi yang efektif adalah salah satu Upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Remunerasi mencakup semua imbalan, baik rutin maupun tidak, dan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Remunerasi yang diharapkan berampak positif pada kepuasan kerja karyawan, yaitu semakin tinggi remunerasi maka semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan yang lebih tinggi diharapkan akan mendorong karyawan untuk memberikan layanan yang lebih baik. Remunerasi sebenarnya sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang terbaik.</p>
5.	2018	Miftah Ulfania Fajrin	<p>Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Iklim Organisasi, dan Lingkungan Kerja termasuk Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Tujuan Penelitian : Mengidentifikasi dan mempelajari daftar faktor yang diamati, mempelajari bagaimana masing-masing faktor mempengaruhi kinerja karyawan dan menemukan metode manajemen yang memaksimalkan kinerja karyawan.</p>

				<p>Metode Penelitian : Metode kuantitatif.</p> <p>Hasil Penelitian : Komunikasi menjadi fungsi paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik di kantor maupun di lapangan. Semua bentuk informasi, baik tertulis maupun lisan, dimaksudkan untuk menyampaikan instruksi dengan cepat dan menyelesaikan tugas secepat mungkin. Menurut James dan James (1989 dalam Neal dkk., 2000), iklim organisasi adalah konstruksi multidimensi yang mencakup pandangan individu tentang lingkungan kerja. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja, mendengarkan keinginan mereka dan memberikan penghargaan. Komunikasi yang terbuka membentuk suasana yang baik, sebagai contoh : Atasan memberikan penghargaan dan pujian kepada karyawan sejawatnya. Tidak gratis, tetapi manis. Selain itu, hanya gaya kepemimpinan transformasional yang dapat</p>
--	--	--	--	--

				mencapai tujuan tersebut. Terakhir, dengan pengendalian, pengukuran dan penetapan standar kerja, kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.
--	--	--	--	---

Dapat terlihat keterkaitan dan pengembangan MSDM dalam berbagai kegiatan organisasi sangatlah berbeda-beda, tetapi dalam setiap perbaedaan yang ada terdapat kegunaan yang sama walaupun tidak semua signifikan pemanfaatannya. Dengan diadakannya pelatihan dan pengoptimalan dalam setiap MSDM yang ada diharapkan pemerataan dan dapat mempengaruhi kinerja para pelaku kegiatan organisasi yang berkualitas, karena pada dasarnya MSDM ditujukan untuk keberhasilan setiap kegiatan organisasi maupun perusahaan agar mamapu menghadapi tantangan-tantangan perubahan teknologi dalam manajemen.

KESIMPULAN

Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya. Sumber daya manusia menjadi salah satu indikator terpenting dan sangat menentukan dari berbagai sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk mencapai tujuan yang menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan sebuah organisasi karena ada perubahan dalam proses sumber daya manusia, pelatihan dan pengelolaannya diciptakan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kualitas potensi yang dimiliki sehingga dapat mendukung pembentukan kegiatan dari segala aspek.

REFERENSI

- Angliawati, R. Y. (n.d.). *Peran Remunerasi terhadap kualitas Pelayanan Publik*.
- Aprianto, B., & Zuchiri, F. N. (n.d.). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan*.
- Fajrin, M. U. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja termasuk Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*.
- Husaini, A. (n.d.). *Peranan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.

- Huzain , H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Ika, R. (2012). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Vs Daya Saing Global*.
- marlina, Harmadji, D. E., Trinanda, O., Amaliyah, Hapsara, O., Syahputri, A., . . .
Saefullah, E. (2022). *Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Maulyan, F. F. (n.d.). *Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir*.
- Muliani, R., Kurnia , N., & Yantoro, Y. (2022). *Analisis Manajemen Berbasis Sekolah untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan*.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*.