

MANFAAT MANAGEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: SUATU PENGANTAR

Ryan S. Alam

Universitas Bosowa, Makassar-Indonesia.Email: rysalamilmi@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) harus mendapatkan penanganan yang tepat jika suatu organisasi ingin tetap berkesinambungan. Tidak peduli seberapa canggih teknologi atau sarana prasarana, atau seberapa sehat status keuangan suatu organisasi, permasalahan SDM dapat merusak kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Adanya pendekatan manajemen SDM yang harus dilakukan oleh perusahaan/organisasi, akan memberikan dukungan kepemimpinan yang kuat, kompetensi unggulan, penentuan nilai dan strategi, dan manfaat sepenuhnya dari pengetahuan karyawan, terhadap suatu organisasi

Kata kunci: *manajemen, sumber daya manusia, manfaat*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik sangat diharapkan kehidupan suatu organisasi, karena apabila tidak mampu mengelolanya, maka organisasi organisasi tersebut tidak akan mampu bersaing dan bertahan. Khusus di Indonesia, SDM menjadi pembahasan yang penting karena sebagai subjek yang mengatur tatanan negara dan harus mendapatkan penanganan yang tepat jika melihat permasalahan pada SDM, antara lain; kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, kurangnya tingkat pendidikan formal, kurangnya keterampilan SDM, keterbatasan penyediaan kesempatan kerja, rendahnya pendapatan per kapita sumber daya manusia, rendahnya ilmu pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia, kurangnya pengetahuan teknologi baru yang digunakan, pembangunan perekonomian disetiap daerah tidak merata, rendahnya produktivitas tenaga kerja, adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja (Banawa Sekar Academia, 2023). Mengingat SDM sangat berdampak pada kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi, studi ini berusaha menjawab permasalahan yang mempertanyakan bagaimana manfaat SDM yang baik bagi kehidupan suatu organisasi?

B. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Arti Penting Manajemen SDM

Manajemen SDM (MSDM) sangat penting bagi kehidupan organisasi karena organisasi merupakan entitas sosial di mana manajemen perlu bekerja dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, para manajer perlu memastikan bahwa orang-orang di organisasi terlibat dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi. Selain itu, keunggulan kompetitif suatu organisasi terletak pada orang-orang dalam organisasi dan bagaimana mereka dikelola (yaitu kapabilitas SDM organisasi). Tidak peduli seberapa canggih teknologi atau sarana prasarana organisasi, atau seberapa sehat status keuangannya, permasalahan SDM dapat merusak kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Salah satu contohnya adalah bila karyawan organisasi melakukan pemogokan, atau ketika staf tidak terlibat dan mau berkomitmen untuk bekerja dengan baik, maka bisnis organisasi tidak dapat berfungsi dengan kapasitas penuh, tidak dapat menghasilkan barang/jasa berkualitas atau memberikan layanan berkualitas kepada pelanggannya, dan mungkin menghadapi kemungkinan harus ditutup (Amos et al, 2016).

Selanjutnya, hal MSDM tidak dapat terlepas dari kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi dalam menghadapi situasi pekerjaan yakni manajemen tenaga kerja yang memiliki karakteristik pribadi dan dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Perihal karakteristik pribadi yang memadai adalah sebagaimana dikemukakan oleh Mathis *et al* (2017, 272) yang menyatakan bahwa pengalaman banyak perusahaan global telah menunjukkan bahwa karyawan terbaik mungkin bukan karyawan terbaik dalam penugasan global, tetapi karena terutama didasarkan pada karakteristik pribadi individu yang mencakup stabilitas emosional, toleransi ambiguitas, fleksibilitas, dan pengambilan risiko.

2. Manfaat SDM bagi Suatu Organisasi

Adapun pendekatan manajemen yang harus dilakukan oleh perusahaan/organisasi harus mencakup sekurang-kurangnya pada empat fungsi manajemen, yakni planning, organizing, leading, and controlling. Penerapan manajemen SDM tersebut akan memberikan beberapa manfaat, yakni:

- a. Perusahaan akan memiliki dukungan kepemimpinan yang kuat atas fungsi-fungsi SDM nya yang ada, mengingat visi organisasi dan kepemimpinan saling memotivasi, dan merancang umpan balik, serta bekerja proaktif (Sinambela, 2016), aspek kepemimpinan dalam manajemen yang selalu berfokus untuk menginspirasi individu dan membawa perubahan (DuBrin, 2012), dan identifikasi kompetensi inti yang harus dilakukan oleh para perancang model kompetensi bersama para pimpinan perusahaan (Rahadi, 2010).
- b. Perusahaan akan selalu memiliki kompetensi unggulan sebagai kekuatan kunci bersaing dan relasi kuatnya dengan kepemimpinan, sebagaimana telah dikemukakan oleh C. K. Prahalad and Gary Hamel (1994) dalam bukunya yang berjudul "The Core Competence of the Corporation" (dalam Marcus dan Cohen, 2017) dengan menegaskan dua hal penting tentang kompetensi inti, yakni: (1) Kompetensi inti adalah pembelajaran kolektif dalam organisasi, terutama bagaimana mengoordinasikan beragam keahlian memproduksi dan mengintegrasikan berbagai aliran teknologi; dan (2) Kompetensi inti adalah komunikasi, keterlibatan, dan komitmen mendalam untuk bekerja melintasi batas-batas organisasi. Akan dapat ditegaskan visi strategis perusahaan dan sistem nilainya perlu mendukung semua tindakan manajemen yang dapat mencapai tujuan perusahaan..
- c. Menghasilkan fondasi perusahaan yang kuat karena dengan adanya manajemen SDM maka telah terdapat penentuan nilai dan strategi, penetapan evaluasi kinerja yang ketat, manajemen kinerja - menetapkan dan mengevaluasi kinerja atau potensi, pembangunan pembelajaran dan pelatihan profesional yang kuat, dan arsitektur untuk mendukung pengembangan bakat (Davies dan Davies, 2011).
- d. Perusahaan akan mendapatkan manfaat sepenuhnya dari pengetahuan karyawan, karena gaya manajemen SDM dapat berfokus pada pemberdayaan karyawan, yang berarti memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan mengenai semua aspek pengembangan produk atau layanan pelanggan, dan sebagai imbalannya, karyawan ditempa untuk berbagi kerugian dan hasil yang dihasilkan (Noe *et al*, 2016).

C. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan disimpulkan bahwa penerapan manajemen SDM akan memberikan dukungan kepemimpinan yang kuat, kompetensi unggulan, penentuan nilai dan strategi, dan manfaat sepenuhnya dari pengetahuan karyawan, terhadap suatu organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Amos, Trevor, Noel Pearse, Adrian Ristow, dan Liezel Ristow. *Human Resource Management*. Cape Town, Juta and Company (Pty) Ltd, 2016.
- Banawa Sekar Academia, tersedia di laman <https://banawasekaracademia.home.blog/2019/09/02/permasalahan-sumber-daya-manusia-di-indonesia/>, diakses tanggal 25 Pebruari 2023.
- Davies, Brent, dan Barbara J. Davies. *Talent Management in Education*, Sage Publicatins Ltd., London. 2011.
- DuBrin, Andrew J. *Essentials of Management*. South-Western, Mason. 2012.
- Marcus, Alfred A., dan Cohen, Anne N. 2017. *Management Strategy: Achieving Sustained Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright, 2016, *Fundamentals of Human Resource Management*, New York, McGraw-Hill Education.
- Rahadi, Dedi Rianto. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang, Tunggal Mandiri Publishing. 2010.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.