



## PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BAIK TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

**Imhar, Merry Tumundo**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [imharimhar8@gmail.com](mailto:imharimhar8@gmail.com), Universitas Panca Sakti Bekasi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [merry.tumundo1987@gmail.com](mailto:merry.tumundo1987@gmail.com), Universitas Panca Sakti Bekasi

### ABSTRACT

*The purpose of this scientific journal is to measure how much influence the application of competent human resource management has on the performance of a employees in a company. Respondents in this study amounted to 100 employees using a qualitative descriptive approach. The data researched and processed is the result of observational interviews with employees.*

*Based on observations and research that has been done, it can be concluded that the implementation of good human resource management in a company greatly affects the performance of employees in a company. If a company in it does not have good human resource management, then the performance of a company will not be good and maximal. Then a company really needs the implementation of good management, so that human resources can improve the performance of a company. In addition, the company can also grow and achieve the desired goals. With this scientific journal, it is hopes that it can be guide implementing good management in a company.*

*Keywords: Human resource, good management, performance*

### 1. PENDAHULUAN

Sektor SDM merupakan komponen penting. Tentunya sumber daya manusia tersebut harus diatur dalam sebuah manajemen yang terarah, baik, dan sistematis untuk memperoleh hasil kinerja yang diharapkan serta hasil yang maksimal. Manajemen adalah proses atau cara yang akan menjadi penentu arah atau pedoman yang mengatur SDM di masa datang, sedangkan SDM itu merupakan orang yang menjalankan proses dan aktivitas yang dilakukan bersamaan dengan manajemen.

Keberhasilan sektor ada pada bagaimana cara sektor mengatur manajemennya dan kinerja perusahaan juga dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusianya dalam hal pengaturan, pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia sehingga dapat mencapai visi & misi sektor. Karenanya setiap manager harus mempunyai tanggung jawab terhadap karyawan, harus memperhatikan karyawan, mengembangkan karyawan, menjaga kedisiplinan & ketertiban karyawan, serta dapat meningkatkan hasil perusahaan. Dengan manajemen yang baik dalam mengatur dan mengorganisirkan sumber daya manusia maka akan tercipta kinerja yang baik di perusahaan. Jika manajemen suatu perusahaan tidak berfungsi dengan baik maka sumber daya manusia akan merasa pekerjaannya tidak berkembang dan juga suasana perusahaan akan tidak sehat karena adanya kesenjangan antara satu sama lain. Diharapkan manajemen dapat berfungsi dengan baik dan dapat menjadi jembatan antara para karyawan dan atasan.

Sehubungan dengan adanya jurnal ilmiah atau penelitian ini, semoga dapat memberikan gagasan atau ide untuk menciptakan manajemen yang baik dalam suatu perusahaan, sehingga dengan adanya manajemen kinerja sumber daya manusia pun akan lebih baik, berkualitas, dan tujuan dari perusahaan dapat terwujud dengan hasil yang diharapkan.

### 2. TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian manajemen

Ungkapan Usman Efendi (2014:3) manajemen asal-usulnya dari bahasa latin yaitu *manus* berarti “tangan” & bahasa Perancis *management* yaitu “seni melaksanakan & mengatur”.

Menurut Sondang Siagian, manajemen adalah cara untuk mendapatkan perolehan hasil yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan dengan cara bekerja bersama orang lain.

*Received Agustus 30, 2021; Revised September 2, 2021; Accepted September 22, 2021*

Pengertian umum management adalah mengelola dan mengatur suatu pekerjaan yang sesuai dengan kesepakatan melalui SDM dalam beraktivitas atau bekerja.

Fungsi manajemen merupakan komponen dasar yang ada pada proses management dimana arah bagi manager untuk melaksanakan aktivitasnya guna mencapai hasil yang diinginkan. Fungsi dari manajemen adalah:

- *Planning*

Pengertiannya adalah langkah-langkah atau alur yang disusun pertama kali untuk melaksanakan suatu proses kegiatan dalam periode tertentu dalam mencapai hasil yang diinginkan.

- *Organizing*

Pengertiannya adalah kegiatan penyusunan, pengelompokan kerja dan pengaturan hubungan kerja.

- *Actuating*

Pengertiannya adalah proses pemberian dorongan dan semangat kerja kepada karyawan agar bisa bekerja baik dalam hal mencapai tujuan sektor dengan maksimal.

- *Controlling*

Pengertiannya adalah proses yang mengatur dan mengendalikan suatu kegiatan agar kegiatan yang dilakukan sesuai prosedur yang sudah ditentukan sektor serta mengawasi kemajuan dengan cara membandingkan hasil yang dicapai berdasarkan sasaran yang sudah dibuat sebelumnya.

## 2.2 Pengertian management SDM

Manajemen SDM ialah proses mengatur aktivitas dalam lingkungan pekerjaan (atasan, bawahan atau tenaga kerja lainnya) untuk mencapai hasil yang diinginkan atau diharapkan. Karenanya, manager wajib memiliki tenaga kerja yang baik dan cocok pada tempat tepat, saat yang tepat dan memiliki kemampuan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.

Pernyataan dari Schuler, Dowling, Smart, dan Huber jika diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia, manajemen SDM ialah pernyataan terkait betapa penting tenaga kerja sebagai SDM dalam berkontribusi untuk tujuan suatu perusahaan, serta fungsi supaya memastikan SDM-nya digunakan efektif & adil bagi personal, perusahaan serta masyarakat.

Apabila proses management SDM diurutkan berdasarkan aktivitasnya, maka proses manajemen sumber daya manusia diurutkan berdasarkan tujuh aktivitas:

1. Perencanaan SDM.
2. Perekrutan karyawan.
3. Proses selection.
4. Orientasi.
5. Training.
6. Evaluasi hasil kerja.
7. Keputusan hasil dari penilaian kinerja karyawan.

## 2.3 Pentingnya SDM

Beberapa definisi pentingnya SDM menurut Ermaya dalam Fathoni ialah :

- a. Administrator adalah manusia yang memiliki kewenangan melakukan penetapan, pengendalian & pengarahan ke pencapaian tujuan.
- b. Manajer adalah manusia yang mengendalikan sektor supaya pencapaian tujuan bisa tercapai sesuai planning.
- c. Orang yang memenuhi syarat, diangkat langsung melaksanakan kerja sesuai bidang tugas/ jabatan. Orang tersebut merupakan orang yang ahli dan kompeten dalam bidangnya, sehingga hasil yang akan diperoleh pun lebih maksimal dari pada menempatkan orang yang tidak ahli dalam bidangnya.

## 2.4 Tujuan management SDM.

Terdapat 5 macam tujuannya, yaitu:

1. Untuk membuat kebijakan dan pertimbangan perusahaan.
2. Untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.
3. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan.
4. Untuk memberikan penyelesaian terhadap konflik yang timbul.

5. Sebagai alat komunikasi yang terbaik.

### 2.5 Manfaat manajemen SDM yang baik.

Dengan adanya manajemen SDM akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman & damai. Dengan adanya lingkungan kerja tersebut maka dapat memotivasi karyawan dan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusianya pun dapat dikembangkan dari segi pengetahuan dan keahlian, dengan begitu kinerja perusahaan akan meningkat dan *turnover* karyawan akan terkendali.

Pada saat ada seorang karyawan yang mengundurkan diri dari suatu perusahaan atau tidak mau bekerja lagi di perusahaan tersebut dan terdapat orang yang bisa menggantikannya, itulah disebut *turnover*. Pergantian karyawan dalam suatu perusahaan tidak dapat dihindarkan & merupakan sesuatu yang normal bagi suatu perusahaan. Ini bisa dapat dikatakan menguntungkan sektor tersebut karena dapat menemukan orang lain yang baik dari sebelumnya. Namun jika *turnover* sering terjadi & mengalami pertambahan yang cukup drastis, hal itu membuat rugi sektor tersebut, karena karyawan tersebut membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaan barunya. Oleh sebab itu, manajemen harus lebih memahami dan lebih peduli tentang apa yang menjadi penyebab *turnover* karyawan yang terlalu sering sehingga kedepannya perusahaan itu dapat memperbaiki kekurangan dan mencari solusi atas masalah tersebut.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif bertujuan untuk fokus di uji hipotesa. Oleh sebab itu, pengujian ini dilaksanakan dengan pengujian statistik yang memberikan data akurat supaya mendapat hasil *valid*. Penelitian ini ialah penjelasan terkait *variabel* dan menilai hipotesa.

### Jenis dan Sumber Data

Data primer dikumpulkan dengan memberikan kuesioner ke karyawan-karyawan yang meliputi beberapa bagian umum, bagian administrasi, bagian akunting dan sampai dengan level manajer.

### Populasi dan sampel

Populasi merupakan karyawan di lingkungan tempat kerja berjumlah 100 orang terdiri dari 80 koresponden dari karyawan tetap dan 20 koresponden dari karyawan kontrak.

### Teknik Pengumpulan Data

Membagikan kuesioner ke karyawan, dan ini berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara.

- Pengamatan  
Pengumpulan data dengan cara mengamati terhadap sasaran/ objeknya.
- Wawancara  
Merupakan proses tanya jawab pewawancara dengan narasumber untuk bertukar informasi & pewawancara bisa mengetahui hal terkait penelitiannya.

## 4. HASIL PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik, kadang kala suatu perusahaan merupakan hal ini. Sebagian perusahaan kadang kala hanya berfokus pada awal perekrutan sumber daya manusia saja, akan tetapi mereka melupakan proses pembentukan karakter sumber daya manusia yang tercipta saat bekerja dan motivasi untuk menaikan kinerja pada saat sumber daya manusia tersebut melakukan rutinitas pekerjaannya.

Adapun hal-hal yang perlu dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah :

1. Mengidentifikasi tugas, struktur dan *jobdesk*.

Dengan struktur dan *jobdesk* yang jelas maka memudahkan untuk memposisikan karyawan yang ahli sesuai bidangnya dan juga tidak akan menimbulkan tugas yang rangkap.

2. Menilai kinerja karyawan.

Penilaian kinerja perlu memperhatikan standar kinerja (performance standard) yaitu kinerja menjadi tolak ukur, serta memerlukan ukuran kinerja sehingga perlu adanya alat ukur yang sesuai dengan perusahaan tersebut. Dengan menilai kinerja karyawan maka akan ditemukan bahwa apakah perusahaan berhasil mengalami kemajuan atau justru malah mengalami kemunduran.

3. Mengembangkan karyawan.

Sumber daya manusia perlu dipersiapkan dan dikembangkan dengan mengadakan pelatihan, pembinaan hingga meningkatkan pendidikan sehingga sumber daya manusia dapat bersaing dan mampu mengembangkan karirnya. Pelatihan dan pengembangan pada umumnya dilaksanakan dengan dua cara, yaitu

- *On The Job* meliputi perpindahan jabatan, pergantian karyawan atau biasa disebut rotasi, dan pemberian training untuk karyawan.

- *Off The Job* meliputi seminar dan memberikan peluang kepada karyawan untuk dapat melanjutkan studinya ke yang lebih tinggi lagi, sehingga karyawan itu mendapatkan pendidikan dan menambah pengetahuan lebih banyak lagi. Hal ini bertujuan supaya dapat mendukung pekerjaan karyawan tersebut.

4. Memberikan kesempatan karyawan untuk menyalurkan ide atau inspirasi.

Suatu perusahaan harus bisa memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk dapat menyalurkan inspirasi atau memberikan gagasan yang dimilikinya. Karena sebuah gagasan yang diberikan oleh karyawan harus kita dengar dan dipertimbangkan jika itu sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Sehingga dapat bersama-sama membangun dan mengembangkan perusahaan tersebut.

5. Memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja.

Dengan pemberian penghargaan dan apresiasi sumber daya manusia merasa dihargai dan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dari hasil penelitian responden karyawan tetap yang telah bekerja lama dalam sebuah perusahaan kadang kala merasa jenuh karena tidak adanya apresiasi dan suatu motivasi dalam pekerjaan mereka. Untuk itu perlu dalam suatu perusahaan untuk selalu memberi motivasi kepada sumber daya manusia. Untuk karyawan kontrak diperlukan suatu penilaian terhadap kinerja mereka. Karena mereka berharap juga perusahaan menilai hasil kinerja mereka baik, maka mereka dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Dalam suatu perusahaan juga perlu dibentuk suatu perserikatan sumber daya manusia untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan permasalahan yang tidak terselesaikan antara sumber daya manusia dengan perusahaan. Serikat tersebut sebagai jembatan penghubung antara perusahaan dengan SDM

## 5. KESIMPULAN & SARAN

Hasil menyimpulkan bahwa komunikasi adalah hal yang penting dan dibutuhkan dalam suatu perusahaan, baik antara manajemen dan pegawai. Manajemen yang baik pada suatu perusahaan diharapkan dapat mengembangkan dan menjadi motivasi bagi kinerja sumber daya manusia. Karyawan pun diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian dan mengembangkan diri mereka sehingga menciptakan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan.

Perusahaan juga diharapkan mampu menghargai SDM yang ada, baik itu karyawan tetap/ kontrak dan terus memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia sehingga mampu bersaing didalam usaha mereka. Dengan adanya SDM berkualitas & berpotensi, maka kinerja sektor dapat lebih baik serta lebih maksimal. Dengan begitu tujuan dari perusahaan dapat terwujud dan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan mereka dengan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Barsir. (2010). *Management SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bambang, Wahyudi. (2010). *Management SDM*, Jakarta: Sulita.
- Handoko, (2009). *Penerapan Manajemen*, Yogyakarta.
- Sutrisno, (2010). *Tinjauan Pustaka Management SDM*, Jakarta: Kencana.
- Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Management* (Jakarta: Grasindo, 2001).
- Priyono, Marnis, *Management SDM* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, (2008).
- Sadili Samsudin, (2010). *Manajemen SDM*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2003). *Management SDM*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Manajemen SDM*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, (2009).
- Tata Sutabri, *Sistem Informasi Management*, Yogyakarta: Andi (2005).
- Alex Gumur, *Management Kerangka Pokok-Pokok*, Jakarta: Brata, (1975).
- Umi Athelia Kurniati (ed), *Pengantar Management SDM*, Jakarta: Pustakaraya, (2012).