

## **PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITASNYA TERHADAP ORGANISASI ATAU PERUSAHAAN**

**Aron Bayu Dame Ginting**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50275, Indonesia

gintingaaroon@gmail.com

### **Abstrak**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi harta yang paling berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk terus menjalankan dan mengembangkan usaha yang mereka miliki. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diperlukan untuk mengelola semua SDM yang ada agar dapat berdinamika dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. MSDM memiliki tugas utama yakni meningkatkan aspek-aspek yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan dan dalam menjalankan tugasnya, MSDM harus menjamin bahwa tugas-tugas mereka tersebut memiliki kualitas dan konsistensi yang baik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif dengan menggunakan literatur yang diambil melalui media publikasi ilmiah *ScienceDirect*. Hasil analisis membuktikan bahwa MSDM bertanggung jawab dalam pengembangan kinerja dan melakukan perencanaan terhadap SDM ke depannya yang berkaitan dengan seluruh hubungan antar divisi maupun individu dalam organisasi ataupun perusahaan.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia (SDM); Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia; Organisasi; Perusahaan

### **Abstract**

*Human Resources (HR) are the most valuable assets for an organization or company to continue running and developing the business they own. Therefore, Human Resource Management (HRM) is needed to manage all existing human resources so that they can function well and in accordance with expectations. HRM has the main task of improving the aspects of an organization or company and in carrying it out, HRM must ensure that their tasks have good quality and consistency. This research uses descriptive qualitative methods with literature analysis taken through the scientific publication ScienceDirect. The results of the analysis prove that HRM is responsible for developing performance and planning future HR related to all relationships between divisions and individuals within the organization or company.*

**Keywords:** Human Resources (HRs); Human Resource Management (HRM); Human Resource Management Planning; Organization; Company

## **PENDAHULUAN**

*Human Resources (HRs) atau Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bagian yang penting dalam mengembangkan dan mensukseskan organisasi saat ini (Babapour dkk, dalam Mahdavi dkk, 2023). Sehingga, Human Resource Management (HRM) atau Manajemen SDM (MSDM) dapat diartikan sebagai bentuk pengelolaan manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja dan produktivitasnya dalam lingkup organisasi, yang dilakukan dengan menyatukan SDM yang ada bersama tujuan dari organisasi (Dessler, 2015). Dengan begitu, untuk mencapai tujuan organisasi, MSDM harus memperhatikan aspek-aspek seperti organisasi, proses, keuangan,*

SDM, teknologi informasi, fasilitas, lingkungan, dan hasil (Hofmann dkk; Beck & Melo; Kelly, dalam Mahdavi dkk, 2023). Lebih lanjut, MSDM dalam mengawasi aspek-aspek tersebut, bertugas untuk menempatkan posisi karyawan, menentukan gaji, meningkatkan kompetensi karyawan, memantau manajemen, melakukan adaptasi teknologi terbaru, evaluasi kinerja, dan perencanaan SDM (Aycan, 2001), namun tetap memperhatikan faktor-faktor risiko yang muncul selama proses MSDM (Becker & Smidt, 2016). Sehingga, MSDM tidak hanya melakukan manajemen secara sistemik saja, namun perlu untuk melakukan konfigurasi yang efektif dalam mengintegrasikan nilai internal dengan strategi yang digunakan (Porter, 1985).

Di lapangan, MSDM akan berfokus pada pengembangan yang positif dan pemberian motivasi kepada karyawan (Mercer dkk, 2010). Hal ini ditekankan oleh Barney (1991) yang mengatakan bahwa perusahaan atau organisasi harus berinvestasi pada SDM jika tujuannya ingin dicapai. Sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, Knies dkk, (2018) mengungkapkan bahwa MSDM berpotensi untuk meningkatkan kepuasan karyawan, motivasi mereka, dan retensi karyawan. Sampai di sini, bisa dilihat bahwa MSDM yang baik menjadi sebuah investasi untuk mengembalikan modal yang dikeluarkan atau mencapai titik kembali (*turning point*) selama proses MSDM berlangsung.

Melalui program-programnya, pihak MSDM diharapkan dapat meningkatkan ketahanan (*sustainability*) bagi organisasi atau perusahaan serta menjamin karyawan mempertahankan performanya untuk mencapai tujuan bersama (Lengnick-Hall dkk., 2011). Ketahanan organisasi atau perusahaan yang dimaksud di sini adalah kemampuan organisasi ataupun perusahaan untuk menyerap secara efektif, merespon terhadap situasi, dan melakukan gerakan transformatif untuk memanfaatkan kejadian-kejadian yang tidak diduga yang dapat kelangsungan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pihak organisasi dan perusahaan melakukan dan menentukan perencanaan MSDM mereka untuk memperoleh efisiensi dan efektivitas karyawan yang diharapkan. Sehingga penelitian ini ingin menjawab bagaimana organisasi atau perusahaan melakukan perencanaan MSDM yang nantinya akan meningkatkan performa organisasi ataupun perusahaan.

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)**

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak mungkin lepas dari yang namanya program ataupun proyek. Biasanya pimpinan program atau proyek akan terus berkonsultasi dengan tim manajemen untuk melakukan pemilihan anggota yang berkompeten dalam proyeknya untuk menghindari kendala atau kegagalan yang lebih besar (Carden, 2021). Sehingga, penting untuk mengatur SDM karena ini menjadi kunci untuk keberhasilan suatu program, karena daya saing akan meningkat seiring meningkatnya kualitas SDM yang dimiliki organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu, strategi pengelolaannya juga perlu dipersiapkan sematangmatangnya. Namun, hal ini juga mempunyai konsekuensi dari tujuannya sendiri, yaitu: (1) tidak ada praktik atau rangkaian praktik SDM yang terbaik (Ini semua tergantung pada struktur dan proses organisasi atau perusahaan) dan (2) pengelolaan SDM menjadi tanggung jawab semua manajer (Poole, 1990).

Memanggul tugas yang krusial dengan memperhatikan kekhawatiran atau kondisi saat ini sambil melakukan perencanaan kedepannya, mengharuskan pihak departemen MSDM untuk

memiliki keahlian khusus dalam melakukan tugasnya (Schuler, 2000). MSDM melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang memengaruhi hubungan antar divisi dan karyawannya dan pengembangan seluruh aspek dalam organisasi, sehingga mendorong persaingan yang efektif dan positif dalam jangka panjang. Bahkan di waktu yang bersamaan, mereka harus menyusun unsur-unsur organisasi atau perusahaan, perilaku organisasi, manajemen personalia, dan hubungan industrial psikologi pekerjaan, ekonomi tenaga kerja dan sosiologi di dalamnya (Beer dkk., 1994).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Studi literatur digunakan dalam proses pengumpulan data. Literatur dikumpulkan melalui media publikasi artikel ilmiah *ScienceDirect* dengan menggunakan kata kunci *human resource*, *human resource management*, *human resource management strategy*, dan *human resource management planning*. Setelah itu dilakukan telaah literatur yang berfokus pada perencanaan MSDM dan efektivitasnya terhadap organisasi atau perusahaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Löffler dkk., (2018) melakukan penelitian pada pusat perawatan geriatri di kota Grasz (GGZ) yang meliputi 650 karyawan yang tersebar pada 5 lokasi berbeda dengan fokus penelitiannya adalah fasilitas karir dan manajemen di bidang keperawatan dan kedokteran serta perpaduan keterampilan dan nilai yang optimal dalam kepegawaian. Penelitian mereka membuktikan bahwa selain memiliki kualitas yang baik, MSDM juga harus memiliki konsistensi dalam melakukan proses manajemen. Perpaduan kualitas dan konsistensi ini membawa GGZ menuju perkembangan yang berkelanjutan. Tidak berhenti sampai di situ saja, penelitian mereka juga menunjukkan bahwa perpaduan ini menciptakan iklim kompetitif yang bersifat positif dan membangun pada setiap karyawannya, serta menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja dan hidup karyawan, sehingga memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan pada pasien di GGZ.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Oehlhorn dkk., (2020) dilakukan dengan menggunakan metode analisis literatur pada 71 artikel yang membahas tentang MSDM dan dampaknya terhadap strategi bisnis teknologi informasi (TI). Melalui analisis yang dilakukan, mereka menemukan bahwa MSDM memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku penyelarasan, kompetensi penyelarasan, budaya penyelarasan, perencanaan, pengembangan sistem, motivasi karyawan, proses administrasi, proses pengumpulan sumber daya, dan proses penyatuan dalam instansi yang diteliti oleh artikel-artikel tersebut.

## **KESIMPULAN**

Melalui penelitian-penelitian yang telah dibahas, bisa dilihat bahwa MSDM menjadi salah satu kunci utama bagi organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai target-target yang telah ditentukan. Tidak hanya itu, departemen MSDM juga harus mampu menciptakan proses manajemen yang berkualitas dan konsisten serta mampu untuk menciptakan iklim positif yang mendorong setiap karyawan untuk memberikan yang terbaik dari waktu ke waktu. Penelitian ini dapat menjadi sebuah literatur bagi organisasi atau perusahaan untuk menjaga kualitas SDM yang dimiliki dengan berinvestasi kepada MSDM secara bijak.

## REFERENSI

- Aycan, Z. (2001). Human resource management in Turkey: Current issues and future challenges. *International Journal of Manpower*, 22(3), 252–260. <https://doi.org/10.1108/01437720110398347>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, K., & Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 26(2), 149–165. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.12.001>
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P.R., Mills, D.Q., Walton, R.E., 1984. A conceptual overview of HRM. *Managing human assets*. Free Press, New York Chap. 2.
- Boselie, P. (2014). *Strategic Human Resource Management: A Balanced Approach* (2nd ed.). London: McGraw-Hill Education.
- Carden, L., Kovach, J. V., & Flores, M. (2021). Enhancing human resource management in process improvement projects. *Organizational Dynamics*, 50(2), 100776. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100776>
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson.
- Knies, E., Boselie, P., Gould-Williams, J., & Vandenabeele, W. (2017). Strategic human resource management and public sector performance: context matters. *International Journal of Human Resource Management*, 5192(January), 1–13. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1407088>
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243–255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>
- Löffler, K., Goldgruber, J., & Hartinger, G. (2018). Moving towards a competence centre for geriatric medicine and care: Quality management and human resource management as major support factors. *Best Practice and Research: Clinical Anaesthesiology*, 32(1), 47–55. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2018.04.003>
- Mahdavi, A., Atlasi, R., Ebrahimi, M., Azimian, E., & Naemi, R. (2023). Human resource management (HRM) strategies of medical staff during the COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 9(10), e20355. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20355>
- Mercer, J., Barker, B., & Bird, R. (2010). *Human Resource Management in Education: Contexts, Themes and Impact* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203850817>
- Oehlhorn, C. E., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2020). Human resource management and its impact on strategic business-IT alignment: A literature review and avenues for future research. *Journal of Strategic Information Systems*, 29(4), 101641. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101641>

Poole, M.J.F., 1990. Editorial: human resource management in an international perspective.  
Int J Hum Resour Manage 1 (1), 1-15.

Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*.  
New York: Free Press.