

CARA MEMBANGUN SISTEM MANAJEMEN SDM YANG SOLID DAN EFEKTIF

Sumber Daya Manusia merupakan satu mata rantai paling penting dalam konsep manajemen bisnis.

Tanpa Sumber Daya yang mumpuni, perusahaan akan kehilangan gairahnya dan tidak bisa berkembang dengan baik. Tentu saja setiap perusahaan perlu menyediakan sumber daya manusia yang pas dan sesuai dengan kebutuhannya. Kebutuhan yang dimaksud ini tentu berbeda-beda antara satu perusahaan dengan yang lain. Ada kalanya lulusan SMP di sebuah perusahaan mampu memberikan kinerja terbaik, sementara lulusan sarjana tidak. Dengan demikian dibutuhkan kejelian dalam mencari sumber daya manusia yang pas.

Sampai di sini, sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tepat dan membutuhkan pengelolaan manajemen SDM yang pas. Namun sebelum sampai kesana, apakah yang dimaksud sebagai manajemen SDM?

Manajemen SDM umumnya berkaitan dengan sebuah mata rantai proses, dimana berbagai masalah yang muncul berkaitan dengan tenaga kerja, manajer, buruh, pegawai, maupun karyawan.

Nah, masalah yang muncul perlu ditangani supaya tenaga kerja bisa menunjang aktivitas perusahaan maupun organisasi tertentu. Ini supaya tujuan tertentu bisa dicapai.

Unit yang biasanya bertugas menangani sumber daya manusia adalah Human Resource Department, atau HRD. Dengan kata lain, manajemen SDM berkaitan dengan prosedur berkelanjutan, yang biasanya bertujuan untuk memasok orang-orang yang tepat ke dalam sebuah perusahaan, guna ditempatkan pada jabatan dan posisi yang tepat.

Meski terkesan kaku secara definisi, ada beberapa definisi lain terkait dengan manajemen sumber daya manusia

- Manajemen sumber daya terdiri dari pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, promosi, kompensasi, pengembangan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, dan analisis pekerjaan. Selain itu ia juga berkaitan erat dengan pimpinan, pengorganisasian, serta perencanaan.
- Penerapan secara efektif serta tepat dalam proses pemeliharaan personil, pengembangan, pendayagunaan, dan akuisisi, yang dimiliki sebuah perusahaan. Ini dilakukan dengan efektif untuk mengoptimalkan sumber daya manusia oleh organisasi, demi mencapai tujuan spesifik yang telah dirancang sebelumnya.
- Berkaitan erat dengan pengelolaan, pemberian balasan jasa, penilaian, pengembangan, setra pendayagunaan kelompok maupun individu sebuah organisasi atau perusahaan. Ini

juga terkait dengan implementasi dan desain sistem hubungan perburuhan, kompensasi karyawan, evaluasi kerja, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, penyusunan personalia, serta perencanaan.

- Seni dan ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja, dengan cara seefisien serta seefektif mungkin, demi membantu terwujudnya tujuan masyarakat, karyawan, dan perusahaan.

Seperti sudah disebut di atas, manajemen sumber daya manusia akan berhadapan dengan berbagai permasalahan pada tingkat manusia atau pekerja. Namun manajemen sumber daya manusia dirancang dengan maksud supaya pemecahan masalah tertentu bisa ditemukan dan diterapkan sebaik-baiknya.

Beberapa Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam perkembangannya, ada beberapa macam model manajemen sumber daya manusia, yang berkembang sesuai dengan kondisi serta situasi serta tuntutan, yang memang selalu berkembang. Setidaknya ada enam model manajemen SDM yang perlu diketahui.

• Model Ilmu Perilaku

Dasar aktivitas sumber daya manusia adalah perilaku dan psikologi organisasi. Sains menjadi prinsip, dimana pendekatannya dipakai dan diterapkan pada hampir semua permasalahan sumber daya manusia. Teknik yang berkaitan dengan metode sains termasuk manajemen karir, tujuan pelatihan, desain program, evaluasi, dan umpan balik.

• Model humanistic

Ide dasarnya adalah **HRD (Human Resource Department)** yang berfungsi untuk membantu perkembangan nilai serta potensi manusia yang bekerja di dalam sebuah perusahaan dan organisasi. Oleh karenanya sebuah perusahaan mesti memahami setiap individu di dalam serta membantu mereka untuk mengembangkan diri serta meningkatkan karir. Di titik ini, organisasi memberikan perhatian kepada pengembangan karyawan serta melatih mereka untuk maju.

• Model manajerial

Ada dua versi dari model ini, yakni manajer yang melaksanakan beberapa fungsi dasar tenaga kerja, dan versi dimana manajer bisa memahami kerangka acuan kerja yang berorientasi pada produktivitas.

HRD biasanya melatih manajer lini dengan beberapa macam keahlian yang diperlukan guna menangani beberapa macam fungsi kunci dari SDM, seperti pengembangan, kinerja, evaluasi, dan pengangkatan. Mengapa manajer lini? Sebab umumnya karyawan lebih

senang berinteraksi dengan manajer lini dibandingkan dengan yang lainnya, seperti pegawai staf. Manajer lini bisa berperan sebagai fasilitator dan pelatih.

- **Model finansial**

Ini berkaitan dengan perhatian untuk beberapa hal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, seperti pemberian kompensasi tidak langsung (meliputi biaya liburan, asuransi jiwa, pension, biaya asuransi kesehatan, dan lain sebagainya).

- **Model Hukum**

Operasi sumber daya manusia memperoleh kekuatan berdasarkan keahlian di bidang hukum, yang berkaitan dengan, misalnya, aspek hubungan perburuhan. Dengan demikian, kepatuhan, pengawasan, serta negosiasi kontrak menjadi fungsi pokok dari model ini. Dalam model ini, hubungan manajer dan karyawan seringkali bertentangan.

- **Model klerikal**

Fungsi HRD antara lain mencakup pelaksanaan tugas-tugas rutin, mempersiapkan catatan-catatan dan data, serta pemeliharaan laporan. Di titik ini, penanganan kertas kerja menjadi sebuah tugas rutin yang dilakukan oleh HRD. Selain itu, pemenuhan peraturan dan pelaksanaan tugas kepegawaian rutin juga perlu dilakukan.

Secara singkat bisa dibilang bahwa fungsi manajemen termasuk beberapa hal sebagai berikut: perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, orientasi, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Dengan demikian, manajemen SDM merupakan konsep yang kompleks dan berkaitan dengan banyak hal, terutama yang berkaitan dengan karyawan sebuah organisasi atau perusahaan.

<http://ilmumanajemensdm.com/cara-membangun-sistem-manajemen-sdm-yang-solid-dan-efektif/>