

## STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN TINJAUAN TEORITIS

**Irnayanti Paillin**

Universitas Sangga Buana YPKP

Email: [hiskielshis@gmail.com](mailto:hiskielshis@gmail.com)

**Dety Mulyanti**

Universitas Sangga Buana YPKP

Email: [dmdetym@gmail.com](mailto:dmdetym@gmail.com)

Alamat: Jl. PHH Mustofa No.41 Bandung, Jawa Barat.

### **Abstract**

*Human resources (HR) is a very important factor that cannot even be separated from an organization, both institutions and companies. In improving the quality of human resources it is also necessary to carry out obligations for every company. Because by having quality resources, the company can achieve its goals more easily. The purpose of this theoretical study is to find out how the strategy for improving the quality of human resource management in companies is. The method used is theoretical analysis by analyzing and comparing existing theories. The results of this theoretical study are strategies to improve the quality of human resource management in companies, namely by providing opportunities for every employee, providing rewards, holding training programs, holding discussion forums for the workforce and conducting periodic evaluations. It can be concluded that human resource management is very important and has benefits and roles that cannot be separated from the activities or building of an organization. Human resources is also useful in managing and empowering existing individuals to improve performance in an organization or company. For company personnel, of course management is needed by providing training, education and teaching in improving performance.*

**Keywords:** *Quality, Human Resource Management, Strategy*

### **Abstrak**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu juga melaksanakan kewajiban bagi setiap perusahaan. Karena dengan memiliki sumber daya yang berkualitas tentu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Tujuan dari tinjauan teoritis ini untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Metode yang digunakan adalah tinjauan teoritis dengan menganalisis dan membandingkan teori yang telah ada. Hasil tinjauan teoritis ini yaitu strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan yaitu dengan memberikan kesempatan pada setiap karyawan, memberikan penghargaan (*reward*), mengadakan program pelatihan, mengadakan forum diskusi bagi tenaga kerja dan melakukan evaluasi secara berkala.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting serta mempunyai manfaat dan peran nya yang tidak terlepas dari kegiatan ataupun membangun suatu organisasi. MSDM juga berguna dalam mengelola dan memberdayakan Individu yang ada meningkatkan performa dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Bagi personalia perusahaan tentunya perlu pengelolaan dengan memberikan pelatihan, pendidikan dan pengajaran dalam meningkatkan performa.

**Kata Kunci:** Kualitas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi

## **LATAR BELAKANG**

Sebuah perusahaan kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kemajuan sebuah bisnis dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Salah satu cara untuk menjaga kualitas kinerja sumber daya manusia adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada setiap karyawan di era digital pada saat ini (Mangkunegara, 2012).

Strategi peningkatan sumber daya manusia tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Secara umum, pengembangan sumber daya manusia adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar tersebut semakin produktivitas dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan (Mangkunegara, 2013).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan, dimana karyawan dan perusahaan bekerjasama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dalam beberapa bentuk, biasanya setiap perusahaan memiliki khas yang berbeda sesuai situasi kondisi juga kebutuhan dari perusahaan tersebut. Hal ini bias dilakukan dengan cara meningkatkan *skill* dengan pelatihan maupun pembinaan, meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan *skill* karyawan melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang (Mangkunegaran, 2013). Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan pengetahuan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia dapat bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik meninjau kembali bagaimana strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan (Handoko, 2017).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sehingga secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Hassan, 2014).

### **2. Komponen Sumber Daya Manusia**

Menurut Syaiful Bahri Jamarah ( 2017 ) Adapun komponen data-data SDM untuk meningkatkan dan mengelola SDM dalam mengembangkan usaha yaitu :

#### **1). Kualitas Pekerjaan Dan Inovatifnya**

kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Inovatif yaitu Kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru.

## 2). Kejujuran Dalam Bekerja

Kejujuran selain membawa banyak dampak positif juga membawa kepada kehidupan yang jauh lebih baik. Pentingnya kejujuran dalam bekerja wajib kita terapkan sejak usia dini agar senantiasa bersikap jujur dalam berbagai tindakan.

## 3). Kehadiran Dalam Bekerja

Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Sistem kehadiran karyawan sudah ditentukan dan diatur dari perusahaan dan kemudian diterapkan di masing-masing bagian.

## 4). Sikap Dalam Bekerja

Sikap positif diperlukan terutama jika menemukan masalah dalam pekerjaan. Jangan langsung pasrah melainkan berusaha mencari berbagai jalan untuk mencari solusi permasalahannya. Bisa jadi ini langkah untuk mencapai posisi yang lebih tinggi jadi selesaikan dengan hati yang jernih.

## 5). Inisiatif Dan Kreatif

Seseorang akan dikatakan kreatif apabila dia mampu membuat atau menciptakan sesuatu, entah itu hasil pemikiran atau asumsi dari orang” yang belum pernah melihat hal yang dibuatnya, namun orang yang kreatif belum tentu inisiatif, Sedangkan seseorang akan dikatakan mempunyai inisiatif apabila dia mampu melakukan sesuatu tanpa disadari oleh orang lain disekitarnya, mungkin pula dia selalu mengandalkan dirinya sendiri dalam melakukan hal apapun, namun orang yang punya inisiatif belum tentu kreatif. Kerjasama dengan pihak lain

Kerjasama dengan pihak lain sangat diperlukan dalam bekerja, karena kerjasama akan membantu kelancaran dalam bekerja dan berjalannya suatu pekerjaan.

## 6). Keandalan Dalam Bekerja

Keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja; mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika; mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan, serta mampu membebaskan diri dari kontrol dan pengaruh negatif orang lain.

#### 7). Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

#### 8). Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Dalam bertanggung jawab berarti kita sedang menyelesaikan sebuah masalah. Di dalam bekerja selalu saja ada kesalahan yang kita perbuat. Dan kesalahan tersebut harus dipertanggung jawabkan, harus diselesaikan.

Di saat kita menyelesaikan masalah itu kita harus bijaksana dalam memilih cara untuk menyelesaikan masalah tersebut. Hal tersebut agar rasa tanggung jawab yang telah kita kerjakan dapat berhasil dengan baik. Sehingga masalah itu kita dapat selesaikan dengan bijaksana.

#### 9). Pemanfaatan Waktu Dalam Bekerja

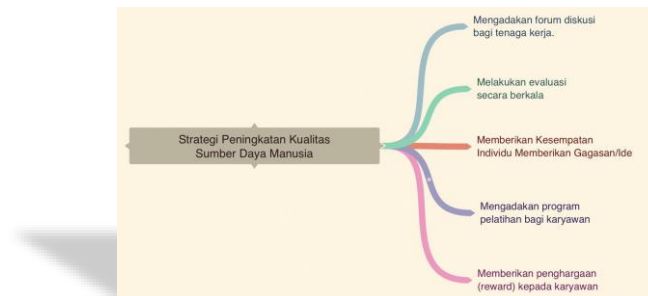
Waktu tidak hanya setara dengan uang, namun lebih dari itu. Waktu merupakan aset tak kasat mata yang paling sulit untuk dikendalikan penggunaannya. Untuk itulah kita harus memanfaatkan waktu dengan lebih efisien lagi.

### **METODE PENELITIAN**

Artikel ilmiah ini merupakan jenis artikel ilmiah deskriptif dan meninjau dari beberapa *literature* dan kajian teoritis. Data-data tersebut kemudian di olah dan dianalisis dengan membandingkan teori yang telah ada sebelumnya. Data yang telah diperoleh kemudian di analisis serta di sajikan dalam bentuk narasi dengan bentuk diagram ataupun skema yang isinya membahas tentang hasil penelitian yang di analisis dari beberapa *literature* tersebut.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peningkatan sumber daya manusia sebagai sebuah upaya yang dapat dilakukan untuk membentuk dan menghasilkan manusia berkualitas yang memiliki kecakapan, kemampuan serta loyalitas dalam melaksanakan pekerjaannya di sebuah perusahaan. Strategi pengembangan SDM yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut ini:



1. Memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan pribadi mereka. Karena di dalam suatu perusahaan, karyawan juga berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan atau sebagai roda penggerak suatu perusahaan.

Sehingga ide dan gagasan dari setiap karyawan juga perlu didengarkan dan dipertimbangkan.

2. Memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan

yang bertujuan untuk membuat karyawan lainnya agar termotivasi untuk dapat menjadi lebih baik. Hal tersebut nantinya akan memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mengembangkan perusahaan.

3. Mengadakan program pelatihan bagi karyawan.

Beberapa jenis pelatihan dan pengembangan SDM yang dapat dilakukan. Diantaranya adalah skill training, retraining atau pelatihan ulang, *cross functional training*, *team training*, dan *creativity training*.

4. Mengadakan forum diskusi bagi tenaga kerja.

Perusahaan dapat mengadakan forum diskusi di mana setiap karyawan dapat menuangkan ide-ide segar. Ide tersebut tentu bisa Anda gunakan untuk mengembangkan perusahaan. Forum diskusi juga dapat menjadi wadah bagi para karyawan untuk mengenal satu sama lain, baik antar karyawan, maupun karyawan dengan atasan. Diharapkan dengan adanya forum diskusi, maka komunikasi yang terjadi dapat berjalan dengan lancar dan bahkan menghindari terjadinya miskomunikasi.

5. Melakukan evaluasi secara berkala.

Strategi yang terakhir ini untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan melakukan evaluasi secara berkala. Evaluasi berguna untuk melihat hal apa yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan dari perusahaan Anda.

Selain itu, evaluasi juga dapat membantu Anda dalam menilai hal apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun masih belum terlaksana atau tersedia. Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan jangka panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu perusahaan. Kegiatan pengembangan karyawan dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi untuk perusahaan dalam perkembangannya di masa depan (Rivai, 2014).

Sedangkan strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya.

Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing. Strategi peningkatan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau individu melalui *skill training* dan *functional training* secara terperinci. Ini dia tujuan-tujuan perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia (Christian, 2015).

Negara-negara maju sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam pembangunan ekonomi maupun perusahaan dalam bidang manajemen, Sumber daya manusia dipandang sebagai pilar utama infrastruktur yang mapan di bidang kinerja tenaga kerja. Kondisi ini berbeda dengan sistem manajemen di Indonesia yang dihadapkan pada persoalan penyediaan sumber daya manusia. Adanya ketidakcocokan dan ketidaksepadanan antara *output* di semua jenjang pendidikan dengan tuntutan masyarakat (*social demands*) dalam dunia kerja adalah satu contoh pekerjaan rumah bagi dunia pendidikan di Indonesia yang harus segera dibenahi. Pendidikan masih lebih memperlihatkan sebagai suatu beban dibanding sebagai suatu kekuatan dalam pembangunan maupun kualitas soft skill individu (Diah, 2015).

## KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat erat kaitannya dengan sumber data manusia dalam sebuah instansi ataupun suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting serta mempunyai manfaat dan peran nya yang tidak terlepas dari kegiatan ataupun membangun suatu organisasi. MSDM juga berguna dalam mengelola dan memberdayakan Individu yang ada meningkatkan performa dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

## **SARAN**

### **1. Bagi Perusahaan**

Dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia perlu melakukan pengelolaan tenaga kerja ataupun karyawan dalam suatu perusahaan dengan baik. Hal tersebut juga perlu dilakukannya upaya untuk melakukan pengelolaan dengan memberikan pelatihan, pendidikan dan pengajaran dalam meningkatkan performa.

### **2. Bagi Manager**

Bagi manager manajemen sumber daya manusia tentunya juga harus bisa membangun relasi yang baik antara para tenaga kerja atau karyawan di dalam sebuah perusahaan dengan berbagai pihak di luar perusahaan. Hal tersebut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tenaga kerja dalam meningkatkan *soft skill* dalam kinerjanya.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penyusunan tinjauan teoritis ini tentunya tidak terlepas dari bimbingan serta masukan dosen pembimbing. Sehingga penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada yang terhormat Ibu Dr. Hj. Dety Mulyanti, S.Pd.,M.Pd yang selalu memberikan semangat yang besar kepada penulis hingga dapat menerbitkan artikel ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014), “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Hassan, Z., Ghafar, MNA., & Mokhtar, M. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Universitas Negeri di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Karakter Edisi Februari*, 3(1), 102-109
- Handoko T H, (2017). *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:



Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, V.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Roeleejanto., Catherine., Brasit, N., Otto, R., Payangan., & Pahlevi, C. (2015). Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume III, Issue XI, November 2015: 15-24

Syaiful Bahri Djamarah. (2017). *Psikologi Pembelajaran*. Jakarta : PT Ranika Cipta.