

Konsep dan Fungsi Manajemen SDM

Peran SDM disini bisa dibilang cukup banyak, seperti turut menyumbang kontribusi dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan.

Manajemen SDM bertugas mengevaluasi performa tenaga kerja dan memastikan masing-masing tenaga kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya.

Manajemen SDM biasanya melakukan pelatihan dan penilaian dalam pengadaan **SDM** pada suatu perusahaan

Jika tidak ada SDM yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

Konsep Pengembangan SDM

Konsep pengembangan sdm pertama kali diperkenalkan oleh Leonard Nadler pada tahun 1969 dalam sebuah konferensi di AS. “Dia mendefinisikan HRD sebagai pengalaman belajar yang diatur, untuk waktu tertentu, dan dirancang untuk membawa kemungkinan perubahan perilaku”.

Pengembangan SDM dalam konteks organisasi adalah proses di mana karyawan suatu organisasi dibantu, secara berkelanjutan dan terencana untuk:

1. Memperoleh atau mempertajam kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai fungsi yang terkait dengan peran mereka saat ini atau yang akan datang;
2. Mengembangkan pengetahuan umum sebagai individu dan menemukan serta mengeksklore potensi diri untuk tujuan pengembangan organisasi mereka sendiri dan / atau; dan
3. Mengembangkan budaya organisasi di mana hubungan supervisor-bawahan, kerja tim, dan kolaborasi di antara sub-unit dan berkontribusi pada kesejahteraan

profesional, motivasi dan kebanggaan karyawan Perbedaan Pengembangan SDM dan Manajemen SDM Keduanya merupakan konsep manajemen yang sangat penting khususnya terkait dengan sumber daya manusia organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia dapat dibedakan atas dasar berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia berorientasi pada pemeliharaan sedangkan pengembangan sumber daya manusia berorientasi pada pengembangan.
2. struktur organisasi dalam hal manajemen sumber daya manusia adalah independen sedangkan pengembangan sumber daya manusia menciptakan struktur, yang saling bergantung dan saling terkait.
3. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efisiensi karyawan sedangkan bertujuan untuk pengembangan karyawan serta organisasi secara keseluruhan.
4. Tanggung jawab pengembangan sumber daya manusia diberikan kepada personel / departemen manajemen sumber daya manusia dan khusus untuk manajer personalia sedangkan tanggung jawab HRD diberikan kepada semua manajer di berbagai tingkatan organisasi.
5. Manajemen sumber daya manusia memotivasi karyawan dengan memberikan mereka insentif atau penghargaan moneter sedangkan pengembangan sumber daya manusia menekankan pada memotivasi orang dengan memuaskan kebutuhan tingkat tinggi

Sedangkan fungsi manajemen SDM adalah sebagai berikut :

1. Staffing (Mengatur Keanggotaan)

Fungsi fungsi manajemen sumber daya manusia adalah staffing atau mengatur keanggotaan. Dalam fungsi ini ada tiga kegiatan penting yang termasuk yaitu **perencanaan, penarikan**, juga proses **seleksi**.

Contohnya dapat diambil dalam kegiatan utama yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia.

Semakin banyaknya perusahaan yang berdiri, semakin banyak pula sumber daya manusia yang dibutuhkan. Inilah yang membuat manajemen sumber daya manusia berfungsi di mana memiliki tugas untuk menyediakan, menyaring, memilih, dan semacamnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan-perusahaan.

Agar mendapatkan pekerja yang sesuai kriteria, departemen sumber daya manusia biasanya melakukan serangkaian kegiatan seperti wawancara, tes keahlian, dan menyelidiki latar belakang orang tersebut.

2. Evaluasi

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi lain yaitu evaluasi. Evaluasi di sini termasuk dalam melakukan pelatihan juga penilaian. Departemen sumber daya manusia wajib bertanggung jawab akan pengadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Biasanya mereka yang akan memberi pelatihan terhadap para calon dan memastikan para calon mendapat evaluasi atau penilaian terhadap performance mereka dari seluruh bagian perusahaan atau pihak-pihak terkait.

Selain terhadap calon, departemen juga harus melatih para manajer untuk membuat standar kinerja yang dinilai baik dan membuat sebuah penilaian dengan akurat.

3. Penggantian dan Kepuasan

Masuk ke fungsi berikutnya yaitu penggantian atau kepuasan. Atau juga dapat kita ucap sebagai 'reward'. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berurusan dengan penggantian akan kinerja yang telah dilakukan oleh para sumber daya manusia di mana berhubungan juga dengan kepuasan yang diterima perusahaan.

Dapartemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk membuat perkembangan atas struktur gaji yang baik, sementara pihak manajer memiliki tugas berupa pemberian gaji tersebut. Kedua pihak yang meliputi manajemen sumber daya manusia ini harus melakukan koordinasi yang baik.

Mereka harus memastikan pemberian gaji beserta hal yang berkaitan meliputi gaji pokok, bonus, insentif, asuransi, jatah cuti, dan lainnya terhadap SDM sesuai dengan keputusan yang dibuat juga sesuai dengan hukum (peraturan standar seperti UMR).

4. Pelatihan dan Penasehat

Manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi sebagai pelatih sekaligus penasehat. Pihak dapartemen bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan baik untuk calon karyawan, karyawan baru, atau juga karyawan lama demi menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Selain melatih juga menjadi penasehat yang akan memberi masukan ke pada pihak manajer, serta mencarikan solusi bila terjadi kasus atau masalah selama proses pengembangan.

5. Membangun Relasi

Fungsi selanjutnya dalah membangun relasi. Manajemen sumber daya manusia berperan penting juga memiliki tugas untuk membangun relaasi seperti melakukan negosiasi dengan pihak perserikatan pekerja.

Dapartemen harus berperan aktif berupa mencari jalan persetujuan antara perusahaan dengan serikat pekerja, juga membantu untuk menghindari datangnya keluhan.

Di sini departemen juga harus berusaha agar tidak terjadi tindakan tidak sehat yang dapat dilakukan oleh para karyawan seperti mogok bekerja dan demonstrasi.

Pada dasarnya, kita dapat menyimpulkan fungsi yang satu ini adalah bahwa departemen sebagai manajemen sumber daya manusia merupakan ikatan antara sumber daya manusia yaitu karyawan dengan pihak serikat sumber daya manusia atau serikat pekerja.

6. Menciptakan Kondisi Aman dan Sehat

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang keenam yaitu sebagai pencipta kondisi yang aman dan sehat. Aman dan sehat maksudnya menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan beresiko seperti kecelakaan yang dialami pekerja.

Departemen bertanggung jawab untuk melakukan pelatihan khusus seperti bagaimana keselamatan kerja, memperbaiki kondisi yang dapat membahayakan pekerja, dan membuat program kesehatan untuk pekerja. Selain itu wajib juga untuk selalu membuat laporan setiap terjadi kecelakaan kerja.

7. Mendalami Masalah

Terakhir, pihak departemen sebagai manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai pencari solusi dari masalah-masalah yang terjadi atau personnel research.

Contoh masalah yang sering terjadi di antaranya para pekerja atau karyawan tidak hadir dan terlambat datang terlalu sering.

Mereka harus mendalami masalah tersebut dan memikirkan apakah kebijakan yang selama ini ditetapkan sudah tepat atau kurang.

Yang dapat dilakukan tentu mengumpulkan berbagai [informasi](#) yang terkait dan menganalisisnya.

Dari ulasan mengenai tujuh fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berupa

dapartemen khusus yang memang memiliki peran penting dalam merekrut pekerja dalam sebuah perusahaan.

Bukan hanya merekrut, tetapi juga bertanggung jawab atas segala macam hal yang berkaitan dengan pekerja juga membantu pihak manajer perusahaan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai harapan dari para pekerja yang direkrut tersebut.

Kini hampir semua perusahaan besar selalu menggunakan jasa dapartemen sumber daya manusia.

8. Pengintegrasian

Maksudnya dari integrasi di sini ialah menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan. Kalau integrasinya bagus tentu kerjasama akan lebih menguntungkan lagi untuk kedua pihak.

9. Pemeliharaan

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting, dalam pemeliharaan ini ditujukan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental maupun loyalitas karyawan supaya kerjasama semakin terjaga.

10. Pemberhentian

Yang ini biasa disebut PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Seperti namanya, untuk memutus atau mengakhiri kontrak atau hubungan kerja antar perusahaan dengan karyawan yang biasanya disebabkan oleh suatu hal yang menyebabkan hak dan kewajiban antar perusahaan dengan karyawan berakhir.

Semoga ulasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia beserta ulasannya ini bermanfaat dan menambah informasi buat kamu agar lebih mendalami dan memahami masalah dunia kerja.