

# Pengembangan Kualitas Diri Melalui Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

**Dita Rachmawati**

[ditadahlan@gmail.com](mailto:ditadahlan@gmail.com)

**Sari sukrawati**

[sari.sukrawati@stiekop.ac.id](mailto:sari.sukrawati@stiekop.ac.id)

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Koperasi Malang,**

Correspondence: [ditadahlan@gmail.com](mailto:ditadahlan@gmail.com)

## **Abstrak**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pengembangan organisasinya. Dengan memiliki sumber daya yang baik, dapat membantu berjalannya organisasi ke arah yang lebih baik. Sumber daya manusia juga diperlukan manajemen dalam pengelolaannya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik. Dalam kepenulisan ini menjelaskan mengenai pengelolaan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hasil penelitian disimpulkan bahwasanya untuk mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen ini berfokus pada pengembangan kualitas manusia. Untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas harus melalui beberapa tahapan yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Pada ketiga tahapan tersebut, tidak hanya berfokus terhadap keahliannya saja, tetapi juga fokus pada aspek lainnya seperti kejujuran, rasa tanggung jawab, kepercayaan, kecerdasan, serta attitude. Setelah melalui ketiga tahapan tersebut, langkah selanjutnya adalah fokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia. Terdapat tiga indikator dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu motivasi, kepribadian, dan keterampilan. Hal ini merupakan bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia.

**Kata kunci :** MSDM, TQM, Motivasi; Kepribadian; Keterampilan;

*For the success of an organization or business, competent human resources are unquestionably necessary. Possessing quality resources may aid in the organization's improved operation. In order to obtain quality human resources, management is also necessary for human resource management. In order to develop quality human resources, this author teaches how to manage human resources. According to the study's findings, human resource management may be used to improve the quality of human resources. The administration here is concerned with cultivating human traits. Recruitment, selection, and placement are the three phases that must be completed in order to gain excellent human resources. We are concentrating on other qualities in these three stages as well, such as honesty, responsibility, trust, intellect, and attitude, in addition to competence. Focusing on improving the caliber of human resources is the next step after completing these three phases. Human resource development is measured by three factors: motivation, personality, and skills. The most crucial element of human resource management is this.*

**Key Word:** HRM, TQM, Motivation; Personality; Skills;

---

## ARTICLE INFO

---

### **Article History:**

Received 10 November 2022

Revised 20 Desember 2022

Accepted 29 Desember 2022

Available online 01 Januari 2023

## **I. PENDAHULUAN**

Manajemen dipandang sebagai suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, manajemen tidak terlepas dari orang lain, terlebih dalam manajemen sumber daya manusia yang mempelajari mengenai hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tentang pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja melalui serangkaian proses dalam manajemen yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Akhmad Saoqillah, , 2016).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk menangani suatu permasalahan dalam ruang lingkup manusia dan belajar untuk mengelolanya dengan tujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik sehingga dapat menunjang secara maksimal suatu kegiatan atau aktivitas. Dalam buku Umar, mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, kompensasi, pengintegrasian mengenai sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu (Husein Umar, 2001). Dalam hal ini, tentunya seorang pimpinan baik dalam organisasi atau perusahaan harus dapat memastikan sumber daya manusia yang dipimpinnya benar-benar baik dan berkualitas sehingga mampu membawa organisasi atau perusahaannya ke arah yang lebih baik dan berjalan secara efektif dan efisien. Dalam manajemen sumber daya manusia, bakat dan minat yang terdapat dalam diri manusia berusaha untuk dikembangkan secara maksimal. Tentunya hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas dirinya. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara tumbuh dan berkembang mengingat perkembangan dalam lingkungan selalu dinamis. Dalam manajemen sumber daya manusia, mengkolaborasikan beberapa bidang seperti sosiologi, psikologi dan sebagainya dimana hal ini tidak terlepas dari implementasi mengenai sistem perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengelolaan, evakuasi kinerja, kompensasi serta relasi antar manusia yang baik. Keputusan dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia mempengaruhi secara langsung terhadap sumber daya manusia sehingga sangat penting dalam menjalankan keefektivitasan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif pula.

Hadirnya manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi dan kualitas seseorang terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang efektif dan efisien. Semua organisasi atau perusahaan tentunya memiliki sebuah tujuan dimana tujuan tersebut dapat dicapai melalui sumber daya manusia sehingga hal ini dapat kita pahami bahwasanya sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar memiliki nilai daya guna dan berhasil untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

## **II. METODOLOGI PENELITIAN**

Data dan informasi yang digunakan penulis adalah dengan melakukan metode tinjauan literatur pencarian data serta sumber-sumber yang relevan dengan penelitian baik dari buku, jurnal, atau internet. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan yaitu : 1) sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu melakukan studi pustaka yang menjadi bahan pertimbangan dan tambahan wawasan untuk penulis mengenai konsep dan ruang lingkup

yang tercakup dalam kepenulisan, dan 2) untuk melakukan pembahasan analisis, diperlukan data referensi yang digunakan sebagai acuan, dimana data tersebut dapat dikembangkan untuk dapat menjadi satu kesatuan materi sehingga diperoleh hasil dan kesimpulan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses untuk memperoleh pengalaman dan keterampilan agar berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan sekarang dan untuk masa yang akan datang. Dengan hadirnya pengembangan sumber daya manusia yang baik, maka organisasi atau perusahaan dapat memiliki kekuatan kompetitif sehingga siap untuk bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain. Salah satu indikator yang menunjukkan pengembangan sumber daya manusia adalah tingkat pengetahuan yang tinggi. Dengan memiliki wawasan pengetahuan yang tinggi serta luas, dapat meminimalisir terjadinya tindakan yang dapat menimbulkan kerugian sehingga tujuan tetap tercapai. Namun, pada dasarnya untuk mencapai tujuan tidak cukup jika hanya melalui pengetahuan dan keterampilan saja. Tetapi juga harus diimbangi dengan sikap atau attitude dalam pelaksanaan tugas dimana hal ini merupakan kunci kesuksesan terhadap pencapaian tujuan.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan rasa etos kerja manusia supaya dapat melakukan aktivitas dengan perilaku yang baik dan sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi atau perusahaan sehingga peningkatan produktivitas dapat tercapai. Pada dasarnya, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah agar produktivitas kerja dapat mengalami peningkatan sehingga kualitas dan kuantitas produk semakin baik; mengurangi arus mesin karena efisiensi terhadap tenaga dan waktu; meningkatkan keahlian dan keterampilan seseorang; meningkatkan pelayanan kepada pelanggan; kesempatan dalam meningkatkan karir; menumbuhkan sikap kepemimpinan; serta dapat menebarkan manfaat kepada orang lain (Hendita Yosepa, 2020).

Terdapat tiga indikator dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu motivasi, kepribadian, dan keterampilan. *Pertama*, motivasi yaitu suatu dorongan dari hati yang menjadi dasar untuk melaksanakan atau menjalankan suatu aktivitas. Terdapat tiga hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu prestasi, kekuasaan, dan afiliasi (Puspitarini dan Kusumawati, 2011). *Kedua*, kepribadian dimana hal ini mencakup pada sikap, sifat, dan kebiasaan yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini berkaitan erat dengan perilaku, nilai, dan norma. *Ketiga*, keterampilan yaitu terampil atau cakap dalam melaksanakan tugas. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat pada tingkat kecakapannya (Krismiyati, 2017).

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam manajemen sumber daya manusia, dilakukan pengembangan pemanfaatan mengenai sumber daya manusia untuk mencapai sasaran dan tujuan secara efektif dan efisien (Cardoso Faustino, 2003). Dalam manajemen sumber daya manusia, mencakup proses perekrutan, pengembangan, motivasi serta evaluasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Semua aktivitas yang berhubungan dengan manusia tertuang dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, besar atau kecilnya jumlah sumber daya manusia tidak menjamin keberhasilan atau

kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk mencaai tujuan tersebut, tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang baik yang membutuhkan manajemen yang baik pula. Kualitas sumber daya manusia yang baik menjadi suatu hal yang amat penting untuk terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berperan dalam pelaksanaan, perencanaan serta mampu menguasai segala aspek yang bersangkutan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik tentunya dibutuhkan pengelolaan yang baik pula. Manajemen sumber daya manusia sebagai jantung suatu perusahaan atau organisasi yang menentukan maju atau tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut (Adel Iswandi, 2021).

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan (Syamsurizal, 2016). *Pertama*, tujuan organisasional. Tujuan ini mengarah pada pengenalan mengenai sumber daya manusia khususnya dalam memberikan suatu kontribusi untuk mencapai tingkat efektivitas. *Kedua*, tujuan fungsional. Tujuan fungsional berarti mengenai bagaimana suatu manajemen yang dikelola dapat mempertahankan mengenai kontribusi dari sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan. Manajemen sumber daya manusia sebaiknya memiliki kriteria yang lebih tinggi dari tingkat kebutuhan dalam organisasi atau perusahaan agar sumber daya manusia yang dikelola menjadi bernilai dan berharga. *Ketiga*, tujuan sosial. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan hubungan antar manusia sehingga secara tidak langsung muncul nilai etis dan sosial dimana hal ini mengacu pada tingkat respon terhadap segala hal yang dibutuhkan serta tantangan yang mungkin akan dihadapi melalui meminimalisir tindakan negatif dalam suatu organisasi atau perusahaan. Umumnya, hambatan atau tantangan tersebut bermula dari kegagalan organisasi atau perusahaan dalam menggunakan sumber dayanya. *Keempat*, tujuan personal. Dengan mempelajari dan mampu menguasai pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia, tentunya dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuannya.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, pengelolaan mengenai manajemen sumber daya manusia dianggap penting karena dapat membantu untuk mencapai tujuan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia berperan dalam menyusun sebuah strategi untuk menunjang kualitas dalam setiap aspek yang terdapat dalam perusahaan atau organisasi, salah satunya yaitu pengembangan kualitas pada sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat disebut sebagai suatu proses *preparation* dalam individu yang terkait untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda.

Dalam manajemen sumber daya manusia, langkah awal untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas haruslah melalui beberapa tahapan (Amirudin dan Azka Romadhona, 2022). Tahapan tersebut terdiri dari perekrutan, seleksi, dan penempatan. Dalam proses perekrutan, poin-poin yang perlu diperhatikan yaitu pembuatan rencana dan penentuan strategi. Tujuan perekrutan adalah tentunya untuk menyediakan tenaga kerja yang cukup yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Kemudian, dalam proses seleksi digunakan untuk memilih sumber daya manusia yang terbaik sesuai dengan kebutuhan. Proses ini merupakan proses paling penting karena hal ini merupakan langkah awal untuk mengenal berdasarkan informasi dan testing yang dilakukan. Dalam proses ini terdapat tiga nilai yang harus diperhatikan yaitu keakuratan, keadilan, dan keyakinan (Cupian, dkk, 2020). Setelah

proses seleksi dilakukan, selanjutnya adalah tahap penempatan. Penempatan ini merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dimana penempatan ini dapat dilihat berdasarkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Proses ini menentukan tepat atau tidaknya seseorang untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Jika penempatan tidak tepat, akan berdampak fatal bagi perusahaan atau organisasi.

Uraian sebelumnya mengungkapkan bahwasanya terdapat tiga indikator dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu motivasi, kepribadian, dan keterampilan. Dari ketiga indikator tersebut, dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia. Setelah melalui 3 tahapan (perekrutan, seleksi, dan penempatan), langkah selanjutnya adalah dengan memberikan motivasi, mengenal kepribadian dan mengasah keterampilan. Pemberian motivasi cukup memberikan pengaruh bagi seseorang. Motivasi yang diberikan dapat berupa motivasi terhadap prestasi sehingga dapat memberikan dorongan untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada organisasi atau perusahaan, motivasi terhadap kekuasaan sehingga dapat mempengaruhi terhadap tindakan atau perilaku orang lain serta dapat mengontrol dan memanipulasi lingkungan, dan motivasi terhadap afiliasi dimana hal ini berhubungan dengan orang lain. Dengan memberikan motivasi tersebut, secara tidak langsung sumber daya manusia yang ada akan semakin semangat untuk memberikan kontribusi dan hal ini akan membuat pencapaian tujuan dalam organisasi atau perusahaan semakin mudah. Kemudian, kaitannya dengan kepribadian berarti memahami kepribadian tiap individu sehingga dapat menyesuaikan diri. Aspek kepribadian mencakup karakter, tempramen, sikap, stabilitas emosi, tanggung jawab, dan jiwa sosial. Setiap individu pasti memiliki keterampilan dan kemampuan masing-masing. Dalam manajemen sumber daya manusia, keterampilan yang dimiliki tersebut harus terus diasah dengan melakukan pelatihan atau semacamnya dengan tujuan supaya dapat memberikan manfaat pada orang lain.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya untuk mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen ini berfokus pada pengembangan kualitas manusia. Untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas harus melalui beberapa tahapan yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Pada ketiga tahapan tersebut, tidak hanya berfokus terhadap keahliannya saja, tetapi juga fokus pada aspek lainnya seperti kejujuran, rasa tanggung jawab, kepercayaan, kecerdasan, serta attitude. Setelah melalui ketiga tahapan tersebut, langkah selanjutnya adalah fokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia. Terdapat tiga indikator dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu motivasi, kepribadian, dan keterampilan Hal ini merupakan bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dapat membantu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam uatu perusahaan atau organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Saoqillah, Akhmad. 2016. *Pengembangan Sdm Melalui Manajemen Diri*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. 1(2).
- Umar, Husein. 2001. *Strategic Management In Action*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yosepa, Hendita. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi*. Jurnal Ilmu Manajemen. 8(3).
- Puspitarini dan Kusumawati. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (Ppak)*. Jurnal Infestasi. 7(1).
- Krismiyati. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*. Jurnal Office. 3(1)
- Faustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Iswandi, Adel. 2021. *Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System*. Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik. 1(3).
- Syamsurizal. 2016. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta.
- Romadhona, Azka, dan Amirudin. 2022. *Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkuaitas Melalui Proses Yang Tepat*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 7(1).
- Cupian, dkk. 2020. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital*. Jurnal Ilmiah Manajemen. 1(1).