

Reward Dan Peningkatan Kerja Karyawan: Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Nadlirotul Ulfah, Khairul Ikhwan
Universitas Tidar Magelang

Alamat : Jl. Kapten Suparman No.39, Potrobangsari, Kec. Magelang Utara, Kota Magelang, Jawa Tengah 56116

Korespondensi email : nana1.nn98@gmail.com

Abstract. *One of the most important management tools is resources. All levels of management should realize the importance of human resources. No matter how sophisticated technology is today, the human factor still plays an important role in the success of an organization. It can even be said that management is essentially human resource management. Human resources are employees, employees, workers or people who work. This research uses a qualitative descriptive approach associated with a literature review study. Qualitative research methods are methods or research to investigate and understand a key indicator. The data collected in this study were analyzed using research articles published in reputable national and international journals, books, magazines, and conferences. For the initial preparation of this article, a research method was selected that serves as a starting point for researchers interested in the topic. The results of this study The importance of human resource planning is measured by the department's operations which cannot be separated from the need to obtain quality human resources so that with better and more precise human resource planning, the right people can be appointed to the right positions and more easily identified. The combination of human resource planning and strategic planning is one of the innovations that many business people and industry experts are doing to improve the quality of human resources.*

Keywords: *SDM, rewards, systems, management.*

Abstrak. Salah satu alat manajemen yang paling penting adalah sumber daya. Seluruh jajaran manajemen, hendaknya menyadari pentingnya sumber daya manusia. Secanggih apapun teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah pegawai, karyawan, pekerja atau orang yang bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang dikaitkan dengan studi literatur review. Metode penelitian kualitatif adalah metode atau penelitian untuk menyelidiki dan memahami suatu indikator kunci. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan artikel penelitian yang dipublikasikan di jurnal, buku, majalah, dan konferensi nasional dan internasional bereputasi. Untuk persiapan awal artikel ini, dipilih metode penelitian yang menjadi titik awal bagi peneliti yang tertarik dengan topik tersebut. Hasil penelitian ini Pentingnya perencanaan sumber daya manusia diukur dari operasional departemen yang tidak lepas dari kebutuhan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dengan perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik dan tepat, orang-orang yang tepat dapat ditunjuk pada posisi yang tepat dan lebih mudah diidentifikasi. Perpaduan antara perencanaan sumber daya manusia dan perencanaan strategis merupakan salah satu inovasi yang banyak dilakukan oleh para pebisnis dan pakar industri untuk mempermudah perencanaan sumber daya manusia suatu organisasi. Sistem penghargaan yang diterapkan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan karena memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Karena pada dasarnya manusia selalu ingin membuat keadaan menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Kata Kunci: SDM, penghargaan, sistem, manajemen.

LATAR BELAKANG

Salah satu alat manajemen yang paling penting adalah sumber daya manusia (Wibowo, 2018). Seluruh jajaran manajemen, hendaknya menyadari pentingnya sumber daya manusia (Munawar, 2019). Secanggih apapun teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia

adalah pegawai, karyawan, pekerja atau orang yang bekerja (Akilah, 2018). Dalam pengertian ini, sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dipandang sebagai pegawai pada suatu jabatan tertentu atau individu yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang perlu dilakukan (Arif & Pratama, 2019). Tanpa manajemen sumber daya manusia, seringkali sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan faktor pertama dalam manajemen sebelum faktor lainnya (Baharun, 2017).

Manajemen SDM sangat penting dalam dunia kerja karena manajemen yang baik dapat mempermudah pekerjaan. Pengelolaan perusahaan biasanya merupakan tanggung jawab dewan direksi atau manajemen senior. Manajer proyek atau manajer memegang peranan penting dalam suatu perusahaan dengan menerapkan kebijakan dan kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaannya (Hakim, 2009). Meskipun eksekutif dan manajer merupakan bagian dari sumber daya manusia perusahaan, namun mereka tetap bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan lainnya karena manajer dan supervisor memegang peranan penting dalam kehidupan sehari-hari sebagai tugas utama perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang potensial karena perusahaan pesaing tidak dapat menduplikasi kemampuannya dalam hal kekayaan intelektual, karakter, keterampilan, kepribadian, serta sistem intelektual dan informasi. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mengembangkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkualitas untuk memperkuat kemampuan masyarakat untuk terus menerus “learning by doing” sesuai gerakan pembelajaran (Widjayanti, 2007). Sumber daya manusia dengan demikian merupakan kualifikasi penting suatu perusahaan sebagai suatu organisasi atau unit ekonomi, yang kemudian mencapai struktur perusahaan yang kompetitif hanya jika sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya kompeten dan berkualitas tinggi. Samsudin (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa sistem komunikasi korporat terintegrasi yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi atau perusahaan (Siti, 2017). Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang mengantisipasi kebutuhan bisnis dan lingkungan masa depan organisasi dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang timbul dari kondisi tersebut. Pada saat yang sama, Jackson dan Schuller (1990) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses manajemen yang menentukan bagaimana organisasi harus berpindah dari tingkat

sumber daya manusia saat ini ke tingkat sumber daya manusia yang diinginkan. Oleh karena itu, hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan masukan yang sangat penting dan mempengaruhi perencanaan strategis perusahaan (Baird dan Meshoulam 1988).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang dikaitkan dengan studi *literatur review*. Metode kualitatif disebut juga metode *postpositivis* karena didasarkan pada positivistik (Sugiyono, 2013). Metode penelitian kualitatif adalah metode atau penelitian untuk menyelidiki dan memahami suatu indikator kunci (Semiawan, 2010). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan artikel penelitian yang dipublikasikan di jurnal, buku, majalah, dan konferensi nasional dan internasional bereputasi. Untuk persiapan awal artikel ini, dipilih metode penelitian yang menjadi titik awal bagi peneliti yang tertarik dengan topik tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan berbagai istilah seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen kinerja, manajemen personalia, dan manajemen hubungan industrial. Dalam konsep manajemen personalia bertransisi ke manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai organisasi yang mencerminkan pengakuan akan peran kunci dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi (Amalia, 2019). Tantangan masih ada dalam mengelola manajemen sumber daya manusia secara efisien serta meningkatkan pengetahuan dan kompetensi profesional (Rivai et al. 2004). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen secara keseluruhan yang meliputi unsur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Sumber daya manusia dianggap lebih penting karena untuk mencapai tujuan organisasi, berbagai pengalaman dan hasil analisis SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Kata manajemen mengacu pada pengetahuan komprehensif tentang bagaimana sumber daya manusia harus dikelola.

Menurut Douglas dan James, MSDM adalah “proses mencapai keseimbangan yang tepat antara karyawan, organisasi dan lingkungan sehingga karyawan mencapai tingkat kepuasan dan produktivitas yang diinginkan dan organisasi mencapai tujuannya.” Manajemen sumber daya manusia adalah proses mencapai hubungan optimal antara karyawan, kinerja

organisasi dan lingkungan sehingga karyawan mencapai tingkat kepuasan dan produktivitas yang diinginkan dan organisasi mencapai tujuannya. Flippo mengadopsi definisi pekerjaan sumber daya manusia yang disajikan oleh manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia adalah perolehan, pengembangan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan sosial, pengembangan, penghargaan, integrasi karyawan, retensi pekerjaan dan pemecatan, dan pencapaian tujuan organisasi, individu, pekerjaan dan kemasyarakatan sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran manusia, pegawai agar produktif dan bermanfaat sebagai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat (Komaruddin, 2012).

Manajemen sumber daya manusia saat ini sedang hangat dibicarakan dari berbagai kalangan. Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap efisiensi organisasi. Cara pengelolaan sumber daya manusia semakin menentukan keberhasilan organisasi di masa depan. Manajemen sumber daya manusia akan menjadi bagian yang sangat penting dalam tugas manajemen organisasi. Sebaliknya jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efisiensi tidak akan tercapai. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, pegawai merupakan aset terpenting organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia mempunyai sifat yang lebih strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk memahami keberadaannya dan mencapai tujuannya, organisasi memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif (Sugiono, 2018). Tanpa dukungan sumber daya manusia maka organisasi tidak akan memadai dan dari segi kuantitas, kualitas, strategi dan kinerja, organisasi/perusahaan tidak mampu mempertahankan eksistensinya, mengembangkan dan memperbaiki organisasi di masa depan.

Reward System dan Peningkatan Kinerja Karyawan

Reward dapat diberikan setelah menyelesaikan suatu kegiatan atau tugas tertentu. Pelajaran sederhananya adalah imbalan yang ditawarkan oleh organisasi/perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan perusahaan untuk bekerja di masa depan (Kankanhalli et al., 2005). Sistem penghargaan ini dinilai penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas personel perusahaannya. Hal ini karena kecenderungan dasar orang adalah semakin banyak hasil yang mereka capai, semakin baik kinerja mereka dalam mencapai tujuan mereka sendiri. Tergantung pada tujuan individu masing-masing karyawan, semakin baik karyawan tersebut, semakin cepat tujuan perusahaan tercapai. Sistem *reward* ini tentunya akan memunculkan motivasi dari para pekerja atau karyawan.

Salah satu ahli teori motivasi terkemuka, mengatakan bahwa orang termotivasi untuk memuaskan kebutuhan mereka sendiri dan memahami bahwa kebutuhan ini dapat diatur dalam kepentingan hierarkis. Menurut Maslow, manusia selalu menunggu cita-cita untuk lebih baik dari keadaan sebelumnya (Antonides, 1991). Demi tercapainya tujuan perusahaan secara berkesinambungan, menjaga motivasi dan kinerja seluruh karyawan perusahaan sangatlah penting. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, departemen sumber daya manusia merupakan jantung perusahaan untuk kelangsungan operasional bisnisnya, sehingga peningkatan produktivitas juga penting.

Konsep pendekatan New Human Relations juga menjelaskan bahwa hubungan interpersonal antar sesama manusia mempermudah pekerjaan dan menjadikan pekerjaan yang dilakukan membawa hasil terbaik untuk tujuan yang dimaksudkan (Dumez, 2018). Hal ini penting agar perusahaan atau organisasi memiliki rencana perjalanan bisnis yang baik dan mencapai hasil terbaik. Berkenaan dengan teori organisasi tradisional tentang pemasaran yang lebih baik, ada empat isu utama yang jelas ketika sistem penghargaan ini dikelola oleh suatu perusahaan atau organisasi. Istilah-istilah tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Hal-hal tersebut tentunya akan lebih baik ketika para pemimpin perusahaan atau organisasi melakukan pendekatan bisnis melalui pendekatan New Human Relations (Dumez, 2018). Konsep dan pendekatan yang diuraikan saling berkaitan satu sama lain karena pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilaksanakan dengan sistem saja, namun pendekatan pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi juga memerlukan pendekatan sosial atau kemasyarakatan. yang bisa disebut hubungan baru.

Sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Mazza, 2005). Kasus ini menyoroti betapa pentingnya manajemen dan kepemimpinan yang efektif bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sejalan dengan pemikiran tersebut disebutkan pula bahwa manajemen bisnis memiliki lima konsep dasar, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Alesani & Hathorn, 2013). Saat ini, manajemen sumber daya manusia dianggap penting bagi setiap perusahaan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Manajer memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan dalam menyusun strategi yang menunjang kualitas di seluruh bidang perusahaan, salah satunya adalah produktivitas dan motivasi karyawan, pengembangan sumber daya manusia bisa disebut juga dengan proses manajemen dimana setiap peserta memikul tanggung jawab yang

berbeda-beda dan hal tersebut tidak jarang individu memikul lebih banyak tanggung jawab di dalam perusahaan (Chrisdiantoro, 2017).

Penghargaan merupakan suatu jenis penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan/organisasi kepada pegawainya yang mempunyai kinerja baik. Hubungan antara variabel dan tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan motivasi bersifat sangat timbal balik, karena reward dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perencanaan sangat penting dalam penerapan sistem manajemen perusahaan yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga memaksimalkan motivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sangat penting karena tanpa perencanaan yang baik, seluruh proses manajemen pemasaran tidak akan efektif. Dalam sistem penghargaan yang dikembangkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, ada baiknya merencanakan dengan tepat apa yang akan dibayarkan kepada karyawan ketika karyawan tersebut mencapai tujuan kinerjanya. Karena gaji yang menarik, penulis sangat yakin karyawan akan menjadi lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya (Indah et al., 2019).

Penerapan struktur organisasi sangat penting bagi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pengorganisasian dalam hal ini berarti memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Perencanaan yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih berkonsentrasi pada tugas yang ada. Setelah perencanaan dan pengorganisasian, diperlukan kepemimpinan. Hal ini berguna untuk mempercepat prosesnya. Dalam manajemen bisnis, kepemimpinan dan kinerja harus hadir dalam rangka pengawasan tugas karyawan. Orientasi ini juga merupakan bagian dari kontrol karena ketika orientasi dibuat, tindakan administratif secara otomatis dikaitkan dengannya. Melalui orientasi, manajer departemen atau organisasi juga secara tidak langsung memantau pekerjaan yang dilakukan dan menguji bagaimana karyawan memahami pekerjaannya.

Setelah sistem penghargaan diterapkan, ketiga sistem ini efektif dan memberikan hasil bagi perusahaan. Hal ini juga memudahkan untuk memantau karyawan perusahaan atau organisasi. Namun, perusahaan atau organisasi mempunyai kekuasaan lebih dalam menerapkan sistem penghargaan. Perusahaan atau organisasi mempunyai kekuatan karena sistem penghargaan pada awalnya tepat ketika karyawan berkinerja baik dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Singkatnya, sistem penghargaan ini membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia berperan sebagai kerangka kerja yang mendefinisikan bagaimana suatu organisasi harus melakukan transisi dari tenaga kerjanya saat ini ke tenaga kerja yang diinginkan di masa depan. Pentingnya perencanaan sumber daya manusia diukur dari operasional departemen yang tidak lepas dari kebutuhan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dengan perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik dan tepat, orang-orang yang tepat dapat ditunjuk pada posisi yang tepat dan lebih mudah diidentifikasi. Perpaduan antara perencanaan sumber daya manusia dan perencanaan strategis merupakan salah satu inovasi yang banyak dilakukan oleh para pebisnis dan pakar industri untuk mempermudah perencanaan sumber daya manusia suatu organisasi. Sistem penghargaan yang diterapkan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan karena memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Karena pada dasarnya manusia selalu ingin membuat keadaan menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). Human Resources Management. In Management Of International Institutions And Ngos: Frameworks, Practices And Challenges. <https://doi.org/10.1177/088636879202400423>.
- Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus Di Mts Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49–57.
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Arif, D., & Pratama, N. (2019). Tantangan Karakter Di Era Revolusi Industri Dalam Membentuk Kepribadian Muslim. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 198–226.
- Dumez, H. (2018). Henri Fayol. Performativity Of His Ideas And Oblivion Of Their Creator. Ideas Working Paper Series From Repec. <http://search.proquest.com/docview/2059022084/>.
- Komaruddin, T. S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan. *EduLib*, 2(2), 252–273.
- Mazza, C. (2005). Stewart Clegg, Martin Kornberger And Tyrone Pitsis, Managing And Organizations: An Introduction To Theory And Practice. In *Management Learning* (Vol. 36, Issue 4, Pp. 513–514).
- Noer Siti W.P., T. I. U. Y., 2017. Pengaruh Perencanaan Sdm, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*, Pp. 697-705.

- Munawar, M. (2019). Supervisi Akademik: Mengurai Problematika Profesionalisme Guru Di Sekolah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 135–155.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2018). Strategic Planning: Shaping Or Emerging From Organisations. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 177–184
- Semiawan, C. R., 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta Pusat: Grasindo.
- Veithzalrivai Dkk. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dariteori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Gafindo Persada.
- Wibowo, A. (2018). Study Komparasi Penyelenggaraan Pendidikan Smk (Studi Kasus Smk Di Pondok Pesantren Lirboyo Al-Mahrusiyah Dan Di Smk Pgri 2. At-Tarbiyat: *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 1–15.
- Widjayanti, E., 2007. Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2 , P. 10