

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur

Ipan Pauji ^{✉1}, Nunung Nurhasanah²

^{1,2} Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Manufaktur merupakan proses menghasilkan barang jadi atau produk yang sudah jadi dalam jumlah yang besar melalui tahap pabrikasi. Manufaktur umumnya menggunakan pengaturan sumber daya manusia untuk proses pengubahan bagian, komponen, dan bahan mentah sehingga terbentuklah suatu produk jadi. Salah satu faktor terpenting agar mencapai suatu keberhasilan dalam proses manufaktur yaitu tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk menyelesaikan setiap masalah untuk mendukung kegiatan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Perusahaan dan organisasi dapat bertahan dari ancaman perubahan dan waktu. Kajian ini menjelaskan bahwa peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah untuk mencapai tujuan perusahaan atau bisnis dengan cara yang efektif dan efisien. Penulisan bertujuan untuk mengetahui peranan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. Metode penulisan menggunakan metode tinjauan literatur (library research). Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya dalam perusahaan manufaktur, sumber daya manusia sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Manufaktur, Peran MSDM*

Copyright (c) 2022 Ipan Pauji

[✉] Corresponding author :

Email Address : ipanpauji322@gmail.com

PENDAHULUAN

Manufaktur merupakan proses menghasilkan barang jadi atau produk yang sudah jadi dalam jumlah yang besar melalui tahap pabrikasi. Manufaktur umumnya menggunakan pengaturan sumber daya manusia dan dengan terbagi menjadi bagian pekerjaan yang tersusun secara struktural dalam proses pengubahan bagian, komponen, dan bahan mentah sehingga terbentuklah suatu produk jadi. Menurut CIRP 1983 Perusahaan Manufaktur adalah satu rangkaian kegiatan yang meliputi sebuah desain produk, pemilihan barang, perencanaan, manufaktur (pembuatan), jaminan kualitas, manajemen dan juga penjualan yang dilakukan perusahaan. Berdasarkan teknik, manufaktur dikatakan sebagai sebuah kegiatan pengolahan bahan mentah melalui proses kimia dan fisika dalam mengubah suatu bentuk, sifat, dan tampilan dalam membuat sebuah produk. Beda halnya dengan pengertian manufaktur berdasarkan ekonomi, dimana manufaktur adalah sebuah kegiatan

transformasi suatu bahan mentah menjadi suatu produk yang memiliki bentuk serta nilai jual. Dalam prosesnya memerlukan manajemen sumber daya manusia agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2018). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut fungsi manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan menurut fungsi operasional adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja (Petrus dalam (Sugijono, 2016)). Sehingga manajer harus memastikan bahwa perusahaan maupun sebuah organisasi mempunyai tenaga kerja yang sesuai di tempat yang tepat, dan disaat yang tepat, yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas yang ada untuk membantu perusahaan tersebut melalui sarana-sarana secara menyeluruh dengan cara yang efektif serta efisien.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (Mathis & Jackson, 2000:5) dalam (Hee, O, 2018)). Daya konsep yang menjadi dasar setiap karyawan ialah manusia, bukan mesin dan bukan sekedar menjadi sumber daya bisnis.

Kajian mengenai manajemen SDM menyatukan beberapa bidang ilmu seperti sosiologi, psikologi, dan lain-lain. Dengan melaksanakan manajemen SDM berbasis kompetensi pada perusahaan akan memberikan dampak terhadap kepemilikan SDM yang lebih handal dalam menghadapi perubahan dan pergeseran era globalisasi (Nathaniel, 2020). MSDM juga mengenai desain dan penerapan sistem perencanaan, pengembangan karyawan, penyusunan karyawan, evaluasi performa, pengaturan karir, kompensasi karyawan serta keterkaitan ketenagakerjaan yang layak. Dari keseluruhan sumber daya dalam perusahaan manufaktur, sumber daya manusia sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Dewi, A. . D. P., Sudipta, I. G. K. and Setyowati, 2016) Sehingga manajemen terhadap sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci elemen keberhasilan dalam keberlangsungan perusahaan (Othman, I., Napiah, M., & Potty, 2014). Agar dapat mencapai tujuan tersebut, studi mengenai manajemen personalia akan membuktikan bagaimana perusahaan mencapai, meningkatkan, memakai, mengevaluasi, dan menjaga karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tepat.

METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan tinjauan literatur dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan yang telah diteliti sebelumnya. Langkah-langkah tinjauan literatur yang dilakukan pada penelitian ini meliputi: 1) mempersiapkan alat alat yang diperlukan, 2) membuat susunan daftar pustaka kerja, 3) menyusun waktu yang diperlukan waktu, 4) membaca dan membuat catatan penelitian-sumber data

yang didapat dari membaca literatur yang sesuai, 5) mengelola bahan penelitian yang sudah diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mencari data yang sesuai dalam laporan, catatan, makalah atau artikel, dan jurnal terkait. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manufaktur adalah proses menghasilkan barang jadi (produk jadi) dalam jumlah besar yang dilakukan di pabrik. Manufaktur biasanya menggunakan pengaturan manusia-mesin dengan pembagian kerja. Ini adalah proses mengubah bagian, komponen, dan bahan mentah menjadi produk jadi. Tentunya barang jadi yang memenuhi spesifikasi atau harapan konsumen. Perusahaan yang mengubah bahan mentah menjadi produk jadi adalah produsen. Kita juga bisa menggunakan istilah 'pabrikan' untuk seseorang jika dia memiliki pabrik atau sebagai salah satu eksekutifnya. Menurut CIRP 1983 Perusahaan Manufaktur adalah satu rangkaian kegiatan yang meliputi sebuah desain produk, pemilihan barang, perencanaan, manufaktur (pembuatan), jaminan kualitas, manajemen dan juga penjualan yang dilakukan perusahaan. Berdasarkan teknik, manufaktur dikatakan sebagai sebuah kegiatan pengolahan bahan mentah melalui proses kimia dan fisika dalam mengubah suatu bentuk, sifat, dan tampilan dalam membuat sebuah produk.

Dalam perusahaan manufaktur, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat dibutuhkan dalam upaya pengembangan serta peningkatan mutu produksi dengan tujuan produksi dapat terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu produksi.

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan mutu produksi sudah tidak bisa dibantahkan. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dalam setiap kegiatan untuk meningkatkan dan relevansi mutu produksi. Mutu yaitu bagian esensial di dalam proses produksi yang meliputi mutu produk dan jasa. Menurut Joseph M. Juran (1993) mutu merupakan kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan juga kepuasan konsumen. Mutu dapat didefinisikan sebagai tingkat keunggulan. Jadi mutu adalah ukuran relatif kebaikan. Secara operasional, produk bermutu adalah produk-produk yang memenuhi harapan pelanggan.

Produk adalah hasil proses produksi yang dilakukan oleh produsen atau perusahaan yang nantinya akan dijual kepada konsumen yang membutuhkan atau dapat juga dikatakan suatu barang/jasa yang memiliki nilai tambah atau memberikan kemanfaatan bagi penggunaannya yang dihasilkan dari proses produksi. (Fandi Tjiptono) Produk ialah segala sesuatu yang ditawarkan produsen untuk diperhatikan, ditanyakan, dicari, dibeli, digunakan/dikonsumsi oleh pasar sebagai pemenuhan kebutuhan atau keinginan pasar yang relevan. Sebagian besar pendapatan suatu perusahaan berasal dari produk yang dijualnya kepada para konsumen, konsumen akan membeli produk tersebut untuk keperluannya sehari-hari, maupun untuk memenuhi kepuasannya. Saat ini banyak sekali perusahaan yang berpendapat bahwa konsumen lebih menyukai produk yang harganya relatif murah tapi memiliki kualitas

yang baik. Untuk mendapatkan produk yang berkualitas baik maka perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik dan benar, perlu diketahui apa dan bagaimana sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Dalam sumber daya manusia terdiri dari 2 daya yaitu daya pikir dan daya fisik. Daya pikir dan daya fisik menjadi penentu dari tegasnya kemampuan setiap manusia.

Pengelolaan SDM harus meningkatkan kualitas suatu perusahaan yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja pada perusahaan (Artini, 2015). Perencanaan merupakan sesuatu yang sangat penting yang harus ada dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nursiti, D.N. dan Fedrick, 2018), ditemukan hasil bahwa penerapan praktek MSDM sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan pada perusahaannya, yang artinya bahwa kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kualitas perusahaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2020) menjelaskan bahwa keunggulan persaingan pada perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh praktek MSDM yang diterapkan oleh perusahaannya. Dengan strategi MSDM yang tepat, keunggulan SDM yang dimiliki perusahaannya juga dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing.

Penelitian yang dilakukan oleh (Evila Yolanda Putri, Amelia Putri, Aldilla Rahma Rahma, 2022) dengan judul Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui praktek MSDM strategik terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, serta untuk mengetahui pengaruh praktik MSDM strategik terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat). Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah praktek MSDM strategik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya perencanaan maka perusahaan akan berjalan dengan baik. Munculnya kebutuhan terkait tingkat profesional akan membantu perusahaan dalam melakukan tujuan dan membuktikan semakin berperannya sumber daya manusia saat meraih keberhasilan suatu perusahaan dan akan meningkatkan perhatian terkait manajemen sumber daya manusia.

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kerangka sistem formal pada sebuah organisasi untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia dengan efektif serta efisien bertujuan mencapai tujuan-tujuan organisasional. Setiap kegiatan MSDM memerlukan pemikiran serta pemahaman mengenai apa yang akan tercapai dengan baik maupun yang tidak baik. pada sebuah lingkungan yang mempunyai tantangan angkatan kerja yang terus berganti, hukum berganti, serta kebutuhan dari pemberi kerja juga berganti, maka MSDM juga harus selalu berganti dan berkembang. Rivai

(2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang menyusun hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen (Hamali, 2018).

Manajemen sumber daya manusia secara efisien dan efektif mengatur proporsi dan peran sumber daya yang dimiliki individu (tenaga kerja) dan menggunakannya secara optimal untuk menyatukan (tujuan) perusahaan, karyawan, dan masyarakat sebanyak mungkin (Ricardianto, 2018).

Oleh sebab itu Manajemen Sumber Daya Manusia adalah komponen fundamental dalam aktivitas yang akan menopang keperluan manusia baik dalam organisasi maupun individual.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa fungsi MSDM dalam organisasi maupun perusahaan, yaitu :

- Pemutusan, MSDM mempunyai tujuan untuk menentukan kontrak kerja kepada karyawan yang mempunyai permasalahan ataupun sebab yang lain.
- Pemeliharaan tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu agar selalu melindungi fisik, mental, juga loyalitas karyawan supaya performa perusahaan optimal.
- Pengintegrasian penting agar menyesuaikan keperluan karyawan dengan kepentingan perusahaan supaya aktivitas operasional berjalan dengan maksimal.
- Kesehatan dan keamanan, MSDM mempunyai kewajiban untuk memperhatikan kesehatan dan keamanan karyawan pada saat melakukan pekerjaan di perusahaan.
- Relasi, manajemen sumber daya manusia dan tenaga kerja juga merupakan makhluk sosial, sehingga harus membangun relasi yang baik agar tidak menimbulkan permasalahan dalam pekerjaan.
- Pelatihan dan pengembangan manajemen SDM, yaitu mempunyai pekerjaan untuk menyusun serta menciptakan program baru untuk calon karyawan maupun tenaga kerja yang lama.
- Kompensasi, manajemen sumber daya manusia berkewajiban memberi kompensasi mengenai performa pegawai. Kompensasi yang dimaksud ialah gaji beserta komponen lain, seperti insentif dan bonus.
- Evaluasi performa, manajemen SDM mempunyai pekerjaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan memastikan telah melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan.
- Mengatur keanggotaan, ini berkaitan dengan membentuk perencanaan mengenai seleksi tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan (Jasmine, 2016).

C. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses MSDM ialah proses yang berhubungan dengan upaya yang dikerjakan mulai dari perencanaan SDM, perekrutan, sampai pembinaan dan peningkatan tenaga kerja untuk menduduki dan terus menjaga tenaga kerja dalam kedudukan dan kualifikasi beserta kewajiban berdasarkan syarat yang diserahkan pada tenaga kerja.

Terdapat lima bagian fungsi utama dalam proses MSDM, yaitu :

a) Perencanaan Sumber daya manusia

Perencanaan SDM merupakan penyusunan strategis dengan tujuan menghasilkan dan menjaga kualifikasi SDM yang dibutuhkan dalam organisasi perusahaan untuk meraih tujuan perusahaan.

b) Penyediaan Sumber Daya Manusia

Tersedianya SDM berdasarkan kualifikasi tertentu adalah tanggungan logis dan implikasi dari tersedianya perencanaan SDM yang telah ada, sehingga tahap setelahnya adalah penyediaan SDM dengan melalui proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

c) Pengembangan SDM

Menurut tenaga kerja baru, kegiatan ini seringkali didanai lewat kegiatan orientasi perusahaan. Pengembangan SDM adalah tahap lanjutan dari tahap penyediaan tenaga kerja yang pada intinya bermanfaat untuk memastikan dan menjaga tenaga kerja yang ada agar kualifikasi yang menjadi syarat tetap terpenuhi dengan demikian sejalan dengan penyusunan strategis perusahaan juga tujuan dalam perusahaan bisa diraih sesuai dengan yang sudah direncanakan.

Terdapat dua kegiatan pengembangan SDM seperti teknik on the job dan off the job. Metode pelatihan di tempat kerja adalah proses terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kebiasaan kerja, dan sikap karyawan.

Teknik on-the-job terdiri dari beberapa kegiatan, seperti :

- a. Latihan Instruktur Pekerjaan (Job Instruction Training). Digunakan untuk melatih pekerja masa depan (karyawan baru) untuk melakukan pekerjaan yang sedang berjalan. Metode ini mencantumkan semua langkah yang harus dilakukan suatu pekerjaan secara berurutan.
- b. Rotasi Pekerjaan (Job Rotation). Rotasi pekerjaan memberi karyawan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan tentang berbagai bagian organisasi dan mempraktikkan keterampilan yang berbeda dengan berpindah dari satu bagian pekerjaan ke bagian lain.
- c. Magang adalah proses belajar dari seseorang atau orang yang lebih berpengalaman. Metode ini dirancang untuk mengembangkan keterampilan individu sehingga pekerja atau karyawan yang terlibat dapat mempelajari berbagai aspek pekerjaan mereka.
- d. Pembinaan adalah suatu bentuk di mana seorang atasan melatih bawahannya untuk memberi mereka keterampilan dan keterampilan kerja. Metode ini membutuhkan supervisi sebagai pedoman untuk menginformasikan peserta tentang tugas dan tugas yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Adapun teknik off the job terdiri dari beberapa kegiatan, yaitu :
 - a. Program Pengembangan Eksekutif adalah program pengiriman manajer dan karyawan untuk berpartisipasi dalam berbagai program khusus eksternal yang terkait dengan analisis kasus, simulasi, dan metode pembelajaran lainnya.

- b. Pelatihan lab adalah program yang ditujukan untuk mengikuti program dalam bentuk simulasi dunia nyata yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, dan metode yang umum digunakan dalam bentuk permainan peran dan simulasi.
- c. Pengembangan organisasi adalah program bagi karyawan yang mendorong mereka untuk memikirkan cara-cara untuk memajukan perusahaan.

d) Pemeliharaan Tenaga Kerja

Organisasi perlu memahami bahwa pekerja memiliki motivasi yang berbeda, sehingga untuk mencapai setiap motivasi kerja mengharuskan organisasi non-korporat untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka untuk organisasi. Ini adalah salah satu hal yang perlu dilakukan untuk melakukannya. Secara garis besar, bentuk retensi tenaga kerja yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah dalam bentuk program kompensasi dan benefit. .

e) Pemanfaatan Sumber Daya Manusia

Langkah terakhir dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan tenaga kerja. Langkah ini sebagai upaya agar karyawan tetap sejalan dengan rencana strategis perusahaan. Perusahaan biasanya menjalankan beberapa program untuk memastikan bahwa karyawan mereka selalu sejalan dengan rencana strategis perusahaan. Program tersebut meliputi promosi, demosi, dan mutasi.

Promosi adalah proses pemindahan seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi secara struktural dalam organisasi perusahaan. Demosi adalah pengurangan tingkat tenaga kerja yang lebih rendah, biasanya disebabkan oleh kualitas pekerjaan yang buruk. Pindahan merupakan upaya untuk memindahkan tenaga kerja ke lokasi lain, dan diharapkan tenaga kerja tersebut menjadi lebih produktif setelah mengalami proses pemindahan. Pemisahan adalah upaya perusahaan untuk memindahkan satu lingkungan kerja tertentu dari seorang karyawan ke yang lain (Sule, 2005).

D. Prespektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Siagian menyoroti relevansi dan pentingnya MSDM dari enam prespektif yaitu perspektif politik, ekonomi, sosial-kultural, hukum, administrasi dan teknologi.

a. Perspektif Politik.

Makna MSDM dalam hal ini diarahkan dari perspektif makro bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, dari tingkat makro (tingkat nasional) hingga tingkat internasional dan mikro. Terdidik, terampil, kompeten, disiplin, rajin, kreatif, idealis, pekerja keras, kuat fisik/mental, dan setia pada cita-cita dan tujuan organisasi, berdampak sangat positif bagi keberhasilan dan kemajuan organisasi. Organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan sentral dan menentukan. Tanpa Manajemen SDM yang baik, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya lainnya tidak akan efektif, efisien dan produktif.

b. Perspektif Ekonomi

Dari perspektif bisnis, memahami MSDM sering dianggap murni ekonomis. Asumsi seperti itu dibenarkan oleh fakta bahwa orang sering dianggap sebagai faktor produksi untuk memproduksi barang dan jasa bagi unit-unit ekonomi. Orang tidak

boleh disamakan dengan mesin, pabrik, modal, metode dan pasar. Ini adalah tindakan mengingkari fakta bahwa manusia adalah makhluk yang dinamis, penuh cinta, rasa, dan tujuan.

c. Perspektif Hukum

Dalam suatu organisasi terdapat berbagai ordonansi, peraturan, atau kesepakatan yang pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban timbal balik antara organisasi dengan para anggotanya, dan antara mereka yang mempekerjakan dan mereka yang dipekerjakan. Untuk menjaga keseimbangan ini, hak dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam organisasi harus diperjelas. Semua ini jelas dan hanya dapat dicapai dengan sistem manajemen yang tepat. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan teratur merupakan alternatif yang paling tepat.

d. Perspektif Sosial Kultural

Ada dua alasan utama yang mendasari pandangan ini. Pertama, sisi yang satu ini lebih sensitif karena berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia. Kesempatan bekerja merupakan upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat. Martabat dan martabat tidak dapat diukur tidak hanya secara fisik, tetapi juga non fisik. Bekerja tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga membantu memenuhi kebutuhan sosial-psikologis.

Kedua, menekankan bahwa sulit untuk mendapatkan sistem Manajemen SDM yang tidak berharga. Kepuasan dengan kebutuhan psikologis sosial dikaitkan dengan norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat tempat orang tersebut berada. Nilai-nilai ini menentukan apakah itu baik atau buruk dan apakah itu adil, tetapi pada saat yang sama menjadi barometer penilaian manusia.

e. Perspektif Administrasi

Perspektif ini menekankan bahwa peran organisasi di zaman modern menjadi semakin penting. Orang-orang modern sekarang lebih akrab dengan orang-orang organisasi. Tanpa organisasi, tanpa bantuan orang lain, ia tidak dapat mewujudkan mimpinya. Ketergantungan pada orang lain ini mendorong orang untuk berorganisasi. Hal ini menunjukkan bahwa maju atau mundurnya kehidupan manusia tergantung pada kemampuan mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam organisasi.

f. Perspektif Teknologi

Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagi perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Masyarakat diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan yang beragam tersebut. Untuk itu, manusia perlu memiliki keterampilan, kemampuan, dan keterampilan yang tepat. Hal ini hanya dapat dicapai dengan sistem manajemen SDM yang tepat. (Faustino, 2003)

E. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan

Manajemen SDM juga dapat memberikan dua kontribusi penting bagi sebuah perusahaan. Artinya, intervensi Manajemen SDM untuk secara individu dan kolektif mempromosikan keterampilan operasional individu untuk menangani krisis dan kinerja organisasi yang meningkatkan respon krisis (Diep Ngoc Sua, Diep Luc Traa, 2021).

Salah satu bentuk intervensi MSDM yang berdampak signifikan terhadap ketahanan perusahaan adalah mengelola kesejahteraan karyawan dengan mengelola kesejahteraan dan kesehatan karyawan secara fisik dan mental. Kesiapan perusahaan untuk menghadapi krisis difasilitasi oleh faktor kesehatan dan keselamatan seperti lingkungan kerja yang aman dan telecommuting selama pandemi Covid-19. Faktor psikologis positif seperti diskusi yang berorientasi pada ketahanan dan kerjasama serta dukungan untuk sistem pensiun perusahaan. Memperkuat sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan, keamanan kerja, saling mendukung antar karyawan, dll (Diep Ngoc Sua, Diep Luc Traa, 2021).

Selain itu, survei industri perhotelan melaporkan praktik Manajemen SDM yang jelas untuk jalur karier, untuk kinerja, keamanan kerja, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar cepat pulih dan keluar dari kesulitan dan krisis. (Farukh, M., Iqbal, 2021).

F. Pengertian Perusahaan Manufaktur

Perusahaan manufaktur merupakan sebuah badan usaha yang mengubah dari mentah menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi yang memiliki tingkat nilai jual. Dalam proses penggarapannya, perusahaan manufaktur mengelola peralatan, mesin, serta tenaga kerja dalam satu medium. Seluruh proses juga tahapan yang dilakukan dalam kegiatan manufaktur ini mengarah pada Standar Operasional Prosedur atau dikenal dengan SOP yang dimiliki oleh masing-masing satuan kerja. Di Indonesia sendiri, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sudah biasa disebut dengan pabrik.

G. Karakter Perusahaan Manufaktur

Perusahaan manufaktur memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan jenis lainnya. Hal tersebut dapat dilihat dari karakter perusahaan yang memiliki perbedaan menonjol. karakter-karakter yang dimaksud ialah:

1. Proses Produksi

Karakter dari sebuah perusahaan manufaktur pertama adalah proses produksi, yang artinya sebuah usaha yang bisa disebut dengan perusahaan manufaktur jika di dalamnya ada sebuah proses penggarapan bahan baku mentah menjadi bahan jadi.

2. Jenis Persediaan

Menurut para ahli, untuk jenis persediaan di perusahaan manufaktur ada tiga, yaitu bahan mentah, produk setengah jadi serta produk jadi.

3. Biaya Produksi

Maksud adalah suatu usaha disebut perusahaan manufaktur apabila ada biaya produksi di dalamnya.

SIMPULAN

Perusahaan manufaktur merupakan sebuah badan usaha yang mengubah dari mentah menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi yang memiliki tingkat nilai jual. Dalam proses penggarapannya, perusahaan manufaktur mengelola peralatan, mesin, serta tenaga kerja dalam satu medium. Seluruh proses juga tahapan yang dilakukan dalam kegiatan manufaktur ini mengarah pada Standar Operasional Prosedur atau dikenal dengan SOP yang dimiliki oleh masing-masing satuan kerja. Dengan unsur penting dalam pencapaian prosesnya yaitu peran dari manajemen sumber daya manusia.

Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari semua sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting dan sangat penting. Potensi sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tiga fungsi: fungsi manajemen, fungsi operasi, dan fungsi untuk mencapai tujuan perusahaan secara terintegrasi. Tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, di sisi lain, termasuk rekrutmen, pengembangan sumber daya manusia, manajemen kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan karyawan dan hubungan manajemen tenaga kerja. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) kepada perusahaan.

Manajemen SDM juga dapat memberikan kontribusi penting bagi sebuah perusahaan. Salah satu bentuk intervensi MSDM yang berdampak signifikan terhadap ketahanan perusahaan adalah mengelola kesejahteraan karyawan dengan mengelola kesejahteraan dan kesehatan karyawan secara fisik dan mental. Sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akan berefek terhadap pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Referensi :

- Dewi, A. . D. P., Sudipta, I. G. K. and Setyowati, D. S. (2016). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipi*, 20(02).
- Diep Ngoc Sua, Diep Luc Traa, et al. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: lessons from human resource management practices in Vietnam. *Taylor & Francis Online*, 21(24).
- Evila Yolanda Putri, Amelia Putri, Aldilla Rahma Rahma, F. M. M. (2022). PENERAPAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(02).
- Farukh, M., Iqbal, M. . (2021). Corporate social responsibility and employees' voluntary pro-environmental behavior. *Corporate Social Responsdcibility, And*

Enviromental MAnagement.

- Hee, O, C. K. R. J. (2018). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2).
- Nathaniel. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (U. I. Indonesia (ed.)).
- Nursiti, D.N. dan Fedrick, D. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Chatime FocalPoint Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 2(1).
- Othman, I., Napiah, M., & Potty, N. S. (2014). Resource management in construction project. *Applied Mechanics and Materials*, 567,607-612.
- Sugijono. (2016). PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DALAM MANAJEMENSUMBER DAYA MANUSIA. *Majalah Pengembangan Ilmiah Rekayasa Sosial*, 12(03).
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1).