

Implementasi Manajemen Bisnis Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten

Ismi Latifah, Dwi Kuswianto, Irega Gelly Gera ✉

Ekonomi Syariah, STAI Tanbihul Ghofilin Banjarnegara

Abstrak

Manajemen bisnis merupakan rangkaian proses dalam kegiatan usaha yang mencakup perencanaan, pengerjaan, dan pengawasan dengan tujuan memaksimalkan hasil atau target yang ingin dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi manajemen bisnis dapat berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Fokus utama penelitian ini adalah pada strategi manajemen yang meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, serta pengelolaan kinerja. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif untuk menggali lebih dalam bagaimana praktik-praktik manajemen bisnis diterapkan dan dampaknya terhadap pengembangan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen bisnis yang baik sangat berpengaruh dalam menciptakan SDM yang kompeten. Perekrutan yang selektif memastikan bahwa hanya individu-individu yang berkualitas yang diterima. Pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Pengelolaan kinerja yang efektif memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen bisnis yang terstruktur dan sistematis dalam pengembangan SDM yang mampu bersaing dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Kinerja; Manajemen bisnis; Sumber daya manusia.*

Abstract

Business management is a series of processes in business activities that include planning, execution, and supervision with the aim of maximizing the results or targets to be achieved. This research aims to analyze how the implementation of business management can contribute to the development of competent human resources (HR). The main focus of this research is on management strategies, including recruitment, training, career development, and performance management. The researcher uses a descriptive qualitative research method to explore in depth how business management practices are applied and their impact on HR development. The results of the research show that effective business management implementation greatly influences the creation of competent HR. Selective recruitment ensures that only qualified individuals are accepted. Continuous training and career development help enhance employees' skills and competencies. Effective performance management ensures that employees can work optimally and achieve the set targets. Overall, this research emphasizes the importance of structured and systematic business management in the development of HR that can compete and make significant contributions to achieving organizational goals.

Keywords: *performance; business management; human resources.*

✉ Corresponding author :

Email Address : rega@stai-tangho.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Organisasi tidak hanya dituntut untuk mampu bersaing dalam hal produk dan layanan, tetapi juga harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas. Implementasi manajemen bisnis yang efektif menjadi kunci dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. Manajemen bisnis yang baik mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan strategis, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sumber daya manusia yang kompeten merupakan aset penting bagi organisasi. Mereka tidak hanya mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, berinovasi, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui implementasi manajemen bisnis yang tepat sangatlah krusial.

Dalam sebuah perusahaan, keberadaan SDM yang berkompoten sangat penting demi menunjang kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan memiliki potensi lebih untuk berkembang apabila SDM yang berkualitas tercukupi. Pembangunan sumber daya manusia seutuhnya adalah sebuah cita - cita bangsa. Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk. Selain itu SDM juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional antara lain kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan kepada hukum negara dan norma- norma yang berlaku dalam masyarakat.

Sebuah Negara dapat dikatakan sebagai negara yang maju yaitu apabila tingkat pendidikan dan kesehatan masyarakat semakin tinggi, misalnya tercermin dalam tingginya usia harapan hidup, serta semakin tinggi pendapatan penduduk dan semakin merata pendistribusiannya. Hal ini tentu saling berkaitan dengan semakin tinggi tingkat pendapatan suatu keluarga makasemakin mampu pula keluarga tersebut dalam meningkatkan pendidikan anggota keluarganya serta menjaga kesehatannya. Disamping itu, dengan semakin tingginya tingkat pendidikan dan kesehatan, semakin tinggi pula produktifitas dan kemampuan untuk meningkatkan pendapatan. Selanjutnya bangsa dikatakan mandiri apabila bangsa tersebut mampu mewujudkan masyarakat yang berkehidupan layak, sejajar dan sederajat dengan bangsa lain dengan kekuatan sendiri. Dengan beberapa persyaratan yang harus terpenuhi antara lain meningkatnya Sumber daya manusia yang terlihat semakin banyak tenaga profesional yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi manajemen bisnis dapat berkontribusi dalam pengembangan SDM yang kompeten. Fokus utama akan diarahkan pada strategi manajemen yang meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, serta pengelolaan kinerja. Dengan memahami hubungan antara manajemen bisnis dan pengembangan SDM, organisasi dapat mengidentifikasi praktik-praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan mereka.

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi bisnis dan akademisi mengenai pentingnya manajemen bisnis dalam pengembangan SDM. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan dan strategi manajemen yang lebih efektif guna menciptakan SDM yang kompeten dan siap bersaing di pasar global.

METODOLOGI

Berdasarkan pendapat Bodan dan Taylor (dalam Moleong, 2012: 3), pendekatan secara kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari sumber yang diamati. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Pada penelitian kualitatif tidak merumitkan perhitungan angka pada statistika sosial. Tipe penelitian deskriptif yaitu dengan memaparkan subjek penelitian, tipe penelitian ini didasarkan pada pertanyaan dasar yaitu "bagaimana". Jenis penelitian deskriptif kualitatif adalah gabungan dari dua metode, yaitu deskriptif dan kualitatif. Penelitian ini nantinya akan menampilkan hasil data apa adanya atau tanpa proses manipulasi.

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai kondisi sosial. Sederhananya, penelitian ini dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial. Dalam bukunya "Metode Penelitian", Nazir menjelaskan bahwa metode deskriptif merupakan satu metode dalam meneliti status kelompok manusia, subjek, suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan SDM

Perencanaan SDM yang baik melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tujuan strategis perusahaan. Perusahaan yang sukses memiliki rencana SDM yang terstruktur dan berbasis data yang valid. Dalam manajemen bisnis tentu membutuhkan yang namanya perencanaan. Pernyataan tersebut juga dijelaskan diatas ada perencanaan dalam sebuah manajemen bisnis. Tentu dalam merencanakan sebuah bisnis perlu adanya karyawan sebagai pengelola perusahaan. Dalam mengelola perusahaanpun karyawan membutuhkan sebuah perencanaan agar mampu mengelola perusahaan dengan baik. Dengan begitu tujuan perusahaan mampu terlaksana sesuai yang diharapkan.

Dalam sebuah Jurnal Ekonomi, Manajemen, Pariwisata dan Perhotelan, bahwa manfaat dari perencanaan SDM salah satunya adalah meningkatkan efektivitas kerja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang,

efektivitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila telah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manfaat lainnya adalah meningkatkan produktivitas. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan SDM yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih profesional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Rekrutmen dan Seleksi

Pada dasarnya, proses rekrutmen adalah pencarian kandidat potensial kemudian menawarkan untuk mengikuti proses seleksi di suatu perusahaan. Dengan kata lain, rekrutmen merupakan upaya pencarian calon karyawan yang berpotensi. Di sisi lain, seleksi adalah proses pemilihan kandidat terbaik di antara para pelamar kerja yang memenuhi syarat. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan yang terpilih tentu sudah yang paling terbaik. Dengan kata lain SDM yang dimiliki karyawan yang terpilih tidak diragukan lagi kemampuannya.

Proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap manajemen bisnis. Pengaruh ini dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk produktivitas, budaya organisasi, biaya operasional, dan keberlanjutan bisnis. Berikut adalah beberapa dampak utama:

Kualitas Sumber Daya Manusia.

Produktif: Mempekerjakan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kualifikasi meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang tepat dapat berkontribusi lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Inovatif: Karyawan yang berkualitas cenderung lebih inovatif dan dapat memberikan ide-ide baru yang membantu perusahaan untuk bersaing di pasar.

Bermoral: Pendidikan moral dapat menumbuhkan karakter bangsawan pada individu. Dengan pendidikan akhlak, manusia menjadi lebih sadar akan kedudukan dan kewajibannya sebagai hamba dan khalifah di muka bumi (Naufal&Kuswianto, 2022).

Budaya Organisasi

Kesesuaian Budaya: Proses seleksi yang baik membantu memastikan bahwa karyawan baru cocok dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini penting untuk menjaga harmonisasi di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Retensi Karyawan: Karyawan yang merasa cocok dengan budaya organisasi cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen jangka panjang, sehingga mengurangi tingkat turnover.

Biaya Operasional

Efisiensi Biaya: Mempekerjakan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat dapat mengurangi biaya pelatihan dan pengembangan, karena karyawan tersebut sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan.

Mengurangi Turnover: Turnover karyawan yang tinggi dapat sangat mahal bagi perusahaan. Proses seleksi yang efektif dapat mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan ulang karyawan baru.

Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Hani Handoko (2001:104) pengertian latihan dan pengembangan (Pengembangan) berbeda-beda. Latihan (pelatihan) dimaksudkan untuk

memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (Development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan membantu karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan tujuan perusahaan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Proses ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga membawa berbagai keuntungan yang berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan Perusahaan.

Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013), penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin Perusahaan memiliki wewenang khusus untuk menilai kinerja karyawannya. Sesuai dengan fungsi manajemen yaitu pengawasan. Agar pimpinan perusahaan mampu mengevaluasi kinerja karyawannya. Dan mengetahui seberapa jauh perkembangan kinerjanya.

Dikemukakan oleh Dessler (2012) sebagai berikut : "Evaluating employee's current and/or past performance relative to his or her performance standard" (adalah merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya). Penilaian kerja memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk mengurangi menurunnya kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Penilaian bukan hanya prestasi mengenai hasil kinerja karyawannya, tapi juga harus mampu memberi motivasi kepada karyawannya untuk tetap semangat dalam melakukan kinerjanya. Sesuai dengan fungsi manajemen bisnis yaitu pengaturan. Pemimpin harus mampu untuk menyemangati karyawan agar dapat bekerja sesuai rencana yang sudah disepakati di awal.

Manajemen Karir

Manajemen karir adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir, serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu manajemen karir mencakup area kegiatan yang sangat luas. Menurut Dessler (2007) kegiatan personalia seperti penyaringan, pelatihan, dan penilaian berfungsi untuk dua peran dasar dalam organisasi, yaitu :

Peran pertama, peran tradisional adalah menstafkan organisasi mengisi posisi-posisinya dengan karyawan yang mempunyai minat, kemampuan dan keterampilan yang memenuhi syarat.

Peran kedua adalah memastikan bahwa minat jangka panjang dari karyawan dilindungi oleh organisasi dan bahwa karyawan didorong untuk bertumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Anggapan dasar yang melandasi peran ini adalah bahwa majikan memiliki suatu kewajiban untuk memanfaatkan

kemampuan karyawan secara penuh dan memberikan kepada semua karyawan suatu kesempatan untuk bertumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh serta berhasil dalam mengembangkan karirnya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah basic atau dasar pendapat dan kepercayaan juga nilai praktek yang dimiliki bersama-sama oleh seluruh civitas dalam suatu organisasi. Bagi perusahaan penerapan budaya organisasi dianggap perlu karena budaya organisasi merupakan suatu prinsip bisnis dan tradisi yang dianut oleh seluruh karyawan disuatu perusahaan atau organisasi yang menjadi sumber bergerak dan pola perilaku karyawan sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesan sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Budaya Organisasi sangatlah berpengaruh dalam peningkatan kerja Pegawai atau Anggota organisasi, dimana Budaya Organisasi tersebut merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan atau institusi pemerintah, pendidikan serta organisasi kemasyarakatan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertindak laku atau berperilaku. Budaya organisasi dapat diubah melalui integrasi konsep kepemimpinan pelayanan dan restrukturisasi kebijakan kepemimpinan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan atau institusi yang membawa misi untuk kemajuan bersama.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen bisnis yang baik sangat berpengaruh dalam menciptakan SDM yang kompeten. Perencanaan yang matang, rekrutmen yang tepat, pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, dan manajemen karir yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam pengelolaan SDM. Perusahaan yang berhasil mengimplementasikan praktik-praktik ini cenderung memiliki karyawan yang lebih kompeten, termotivasi, dan berintegritas.

Referensi :

- Damayanti, Nikita Rosa. DetikEdu, 2022, Apa Itu Manajemen? Ini Pengertian, Prinsip, Unsur, dan Fungsinya, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6119402/apa-itu-manajemen-ini-pengertian-prinsip-unsur-dan-fungsinya>.
- Debby, Lim. Maret 2024, Perbedaan Rekrutmen dan Seleksi <https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/perbedaan-rekrutmen-dan-seleksi/>
- Dessler, G. and Varrkey, B., 2005. Human Resource Management, 15e. Pearson Education India.
- Gera, I. G. (2024). KEPEMIMPINAN PELAYANAN ROBERT K. GREENLEAF SEBAGAI PENDEKATAN BERKELANJUTAN DALAM MANAJEMEN ORGANISASI. JURNAL TANBIH, 1(1 Februari), 1-13.
- Gregorius Genep Sukendro, Calvin. Juli 2019, Gaya Hidup dan Kreativitas (Studi Deskriptif Kualitatif pada Anton Ismael) Vol.03, Hal. 171
- Hanafi, Mamduh. Modul 1, Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen, <https://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>

- Habudin. Juni 2020, Budaya Organisasi, Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara, Vol 1, Hal.26 dan 31
- Irawan, Edi. Mei 2023, Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Repositioning Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur, Jurnal Ekonomi, Manajemen, Pariwisata dan Perhotelan, hal.6
- Laily, Ifitah Nurul. Pengertian Bisnis Beserta Jenis dan Tujuannya, <https://katadata.co.id/berita/nasional/620dbfd107784/pengertian-bisnis-beserta-jenis-dan-tujuannya>
- Mangkunegara, A.P. and Prabu, A., 2012. Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama
- Merdeka.com, 2023, Mengenal Jenis Penelitian Deskriptif Kualitatif, Berikut Penjelasannya, <https://www.merdeka.com/jateng/mengenal-jenis-penelitian-deskriptif-kualitatif-berikut-penjelasannya-klm.html>
- Muhammad, Syakroni, 2023, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah, <https://arradpratama.com/project/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Naufal , N. ., & Dwi Kuswianto. (2022). IMPLEMENTASI PENDIDIKAN PROFETIK GURU AKIDAH AKHLAK DALAM MENINGKATKAN PERILAKU ISLAMI PESERTA DIDIK MA TANBIHUL GHOFILIN BANJARNEGARA. Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora, 1(3), 31-38. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v1i3.349>
- Online Pajak, 2023. Manajemen Bisnis: Definisi, Fungsi & Komponennya, <https://www.online-pajak.com/seputar-pajakpay/manajemen-bisnis>
- PPM SoM (PPM School Of Manajemen), 2023. Manajemen, Artikel, Manajemen Bisnis: Pengertian, Fungsi dan Komponen, <https://ppmschool.ac.id/manajemen-bisnis/>
- Sevina, Amelia Poppy. 2023, Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen SDM, <https://www.talenta.co/blog/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/>
- Widyanti, Dr Rahmi. 2018, MANAJEMEN KARIR (Teori, Konsep, dan Praktik), Penerbit Rizky Artha Mulia, Cetakan ke-1, hal.10-11
- Zaenal Muttaqin, Ade. Pelatihan dan Pengembangan SDM Pengembangan Sumber Daya Manusia <https://highlandexperience.co.id/pengertian-pelatihan-pengembangan-sdm>