

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENEKAN PERPINDAHAN TUGAS PEGAWAI

Intan Permata Sari¹, Novalinda², Syafwandi³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: intanps1206@gmail.com

Article History

Received: 04-07-2024

Revision: 12-07-2024

Accepted: 14-07-2024

Published: 15-07-2024

Abstract. This study aims to find out human resource management strategies to reduce the transfer of employee duties. This research is a qualitative descriptive research, descriptive research does not provide treatment, manipulation or alteration to the variables studied, but describes a condition as it is. Data collection is carried out through observation, interviews, and documentation. Data analysis was carried out qualitatively consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. As a result of the previous discussions, the author concludes that effective HR management strategies to suppress the transfer of employee duties are a key factor in the success of the organization. By implementing the right strategies in human resource management, organizations can reap significant benefits, from increased productivity to better employee retention. It is important for organizations to continue to improve strategies in effective human resource management to reduce the transfer of employee duties in accordance with the development of the times and employee needs.

Keywords: Strategy, HR Management, Task Transfer, Employees

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk menekan perpindahan tugas pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa strategi dalam pengelolaan SDM yang efektif untuk menekan terjadi perpindahan tugas pegawai merupakan faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Dengan menerapkan strategi-strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat memperoleh manfaat yang signifikan, mulai dari peningkatan produktivitas hingga retensi pegawai yang lebih baik. Penting bagi organisasi untuk terus memperbaiki strategi dalam pengelolaan SDM yang efektif untuk menekan terjadi perpindahan tugas pegawai sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pegawai.

Kata Kunci: Strategi, Pengelolaan SDM, Perpindahan Tugas, Pegawai

How to Cite: Sari, I. P., Novalinda., & Syafwandi. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Menekan Perpindahan Tugas Pegawai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (3), 3951-3957. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1464>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam organisasi yang dapat

memberikan keunggulan dalam organisasi (Fitri, 2023). Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraannya (Koswara, 2014). Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengaharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Simamora, 2019).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya (Alwy, 2022). Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Mubarok, 2021). Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan organisasi dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kualitas kinerja pegawainya. Setiap pegawai tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan organisasi (Parlina et al., 2023).

Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kritis dalam menjalankan organisasi yang sukses. Peran departemen SDM sangatlah penting dalam mengelola sumber daya manusia, mengembangkan potensi pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Utamy et al., 2020). Organisasi harus memahami bahwa pegawai adalah salah satu aset paling berharga yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Pentingnya strategi SDM tidak hanya terbatas pada merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga melibatkan aspek pengembangan pegawai, termasuk pelatihan, penilaian kinerja, dan manajemen karir (Darim, 2020). Dengan menerapkan strategi SDM yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, mengurangi *turnover* pegawai, serta menciptakan budaya organisasi yang positif. Salah satu dampak positif dari strategi SDM yang kuat adalah peningkatan produktivitas pegawai (Helmi et al., 2023). Pegawai yang merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karirnya cenderung lebih berdedikasi dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Selain itu, strategi SDM yang berfokus pada pengembangan

pegawai juga akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja, sehingga menciptakan tim yang lebih kompeten dan inovatif (Kresnadi & Narendra, 2023).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. SDM yang dikelola dengan baik akan menjadi pendorong utama bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam era digital dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penting bagi organisasi untuk memahami dan menerapkan praktik pengelolaan SDM yang efektif guna mempertahankan daya saing mereka (Pratiwi, 2022). Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya mencakup rekrutmen dan pemilihan pegawai yang tepat, tetapi juga pengembangan, motivasi, dan retensi pegawai. Hal ini melibatkan pemenuhan kebutuhan dan harapan pegawai sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi. Dengan menerapkan praktik pengelolaan SDM yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan loyalitas pegawai (Rijal et al., 2023).

Pegawai menjadi komponen yang paling penting dalam organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah hal paling krusial yang perlu dipikirkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi mungkin tidak akan bisa berjalan. Secara umum, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi adalah pendekatan strategis untuk memelihara dan mendukung pegawai, serta memastikan lingkungan kerja yang positif. Fungsi serta tujuan pengembangan SDM juga dapat berbeda, tergantung pada organisasi tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parinsi & Musa (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Setiap organisasi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil untuk mengikuti pertumbuhan industri dan teknologi. Tenaga kerja telah dengan cepat didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z, yang memberikan tantangan baru bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan tenaga kerja mereka. Hal ini memberikan kesulitan baru bagi perusahaan dalam menyediakan lingkungan yang mendorong perkembangan mereka.

Generasi milenial mahir dalam menggunakan teknologi tetapi kurang memiliki ketekunan untuk bekerja dalam sebuah organisasi. Salah satu elemen penting bagi perusahaan untuk secara konsisten meningkatkan kinerja perusahaan adalah kapasitas untuk mempertahankan dan mengembangkan generasi milenial dan generasi Z (Mubarok, 2021). Untuk meningkatkan hasil perusahaan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) membutuhkan gaya manajemen strategis yang baru. Strategi SDM dipetakan dengan menggunakan kerangka kerja Model Keberlanjutan Organisasi di era 4.0 untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Input dari model ini adalah pendorong fundamental perusahaan, yang mendukung keterampilan inti karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan meningkatkan

produktivitas. Motivasi diperlukan selain keterampilan dan pengalaman, dan motivasi ini dibentuk oleh budaya dan iklim organisasi (Sunarsi, 2018). Kerangka teori mendasar dari penelitian ini didukung oleh pendekatan model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*). Karena model ini memberikan strategi manajemen SDM sebagai rekomendasi dan petunjuk untuk mengembangkan manusia sebagai modal untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, maka para praktisi dan organisasi dapat memanfaatkan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk menekan perpindahan tugas pegawai.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah Metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan jenis, desain, atau rancangan penelitian yang biasa digunakan untuk meneliti objek penelitian yang alamiah atau dalam kondisi riil dan tidak disetting seperti pada eksperimen. Selain itu, penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Tantangan generasi pekerja dan pengelolaan SDM di era 4.0 “*technical but patient*” sangat jelas menggambarkan tantangan generasi yang dihadapi sebagian besar organisasi di era 4.0 saat ini. Mayoritas pegawai adalah milenial, dan kepemimpinan multigenerasi dipraktikkan lintas generasi. Milenial identik dengan teknologi dan kecepatan, sementara generasi lain seperti Gen X identik dengan SOP dan praktik (Helmi et al., 2023). Manajemen kompetensi di era 4.0 membutuhkan strategi yang tepat untuk mengambil langkah yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Persaingan semakin intensif, kebutuhan akan personel yang berkualitas untuk mendukung tujuan organisasi sangat penting, dan pegawai yang berharga diberi penghargaan dengan cara yang memotivasi dan mengeluarkan bakat terbaik mereka (Parlina et al., 2023). Kemampuan organisasi untuk mengelola pegawainya adalah salah satu aspek terpenting dari manajemennya. Mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Evolusi

Model Bisnis Delta dibuat untuk mengilustrasikan lima faktor terpenting untuk meningkatkan kompetensi inti pegawai. Kombinasi promosi internal, pelatihan ekstensif, upah tinggi, tidak ada serikat pekerja, kerja fleksibel, dan nilai kompetitif (Sunarsi, 2018). Menyelaraskan budaya organisasi menjadi penting karena kelima elemen model bisnis Delta tersebar luas dan dimiliki oleh sebagian besar organisasi. Elemen penting lainnya yang muncul dari kerangka nilai kompetitif karenanya tidak terbatas pada penyediaan kebutuhan dasar dan teknologi, tetapi digunakan sebagai strategi manajemen sumber daya manusia suatu organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia yang terkait dengan operasi dan organisasi (Susanti et al., n.d.). Salah satu kekuatan pendorong terpenting adalah menciptakan budaya dan suasana organisasi yang tepat di organisasinya, yang berfungsi sebagai alat untuk identitas organisasi dan pengelolaan tenaga kerja multi generasi di era 4.0.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. SDM yang dikelola dengan baik akan menjadi pendorong utama bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam era digital dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penting bagi organisasi untuk memahami dan menerapkan praktik pengelolaan SDM yang efektif guna mempertahankan daya saing mereka sehingga tidak terjadi perpindahan tugas pegawai (Rosmayati, 2023). Berikut ini adalah beberapa strategi dalam pengelolaan SDM yang efektif untuk menekan terjadinya perpindahan tugas pegawai yaitu sebagai berikut:

- Rekrutmen dan seleksi yang tepat; memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara cermat untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penggunaan teknik-teknik wawancara yang efektif dan asesmen kompetensi dapat membantu mengidentifikasi calon pegawai yang potensial.
- Pengembangan pegawai; memberikan pelatihan dan pengembangan yang terus-menerus kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Program pengembangan karir juga penting untuk memotivasi pegawai dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang.
- Komunikasi dan keterbukaan; membangun budaya organisasi yang didasarkan pada komunikasi terbuka dan transparan antara manajemen dan pegawai. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dan memperkuat hubungan kerja.
- Pengakuan dan penghargaan; mengakui dan menghargai kontribusi pegawai secara teratur dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Program pengakuan pegawai seperti penghargaan kinerja atau insentif dapat menjadi salah satu cara untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

- Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi; memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan mereka. Program fleksibilitas kerja atau cuti yang fleksibel dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Nurhalim & Puspita, 2021).

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari strategi dalam pengelolaan SDM yang efektif untuk menekan terjadi perpindahan tugas pegawai yaitu (1) peningkatan produktivitas; pegawai yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, (2) peningkatan retensi pegawai; dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan peluang pengembangan karir, organisasi dapat mempertahankan pegawai terbaik mereka, dan (3) peningkatan reputasi organisasi; pengelolaan SDM yang efektif dapat menciptakan reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang baik, yang pada gilirannya dapat menarik bakat-bakat yang berkualitas

KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa strategi dalam pengelolaan SDM yang efektif untuk menekan terjadi perpindahan tugas pegawai merupakan faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Dengan menerapkan strategi-strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat memperoleh manfaat yang signifikan, mulai dari peningkatan produktivitas hingga retensi pegawai yang lebih baik. Penting bagi organisasi untuk terus memperbaiki strategi dalam pengelolaan SDM yang efektif untuk menekan terjadi perpindahan tugas pegawai sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat tetap berkembang dan tujuan organisasi untuk menekan perpindahan tugas pegawai dapat tercapai

REFERENSI

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fitri, L. (2023). *Mengembangkan Potensi Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Strategi Dan Tantangan*. 03.
- Helmi, A., Pratama, A. Y., & Azizah, M. (2023). *Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital*.

- Koswara, R. (2014). *Manajemen Pelatihan Life Skill Dalam Upaya Pemberdayaan Santri Di Pondok Pesantren*. 4(2252).
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Muhamad Irfan Kresnadi & Dafa Arga Narendra. (2023). Transformasi Upskilling dan Reskilling Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 Di Sektor Kepelabuhanan dan Logistik. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 169–174. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.870>
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(2a), 104–110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Parlina, R., Wijatmoko, S., & Syafutra, R. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Menuju Birokrasi Modern. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 488–494. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5321>
- Pratiwi, S. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik*. 1(1).
- Rijal, S., Azis, A. A., Chusumastuti, D., Susanto, E., Nirawana, I. W. S., & Legito. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *Easta Journal of Innovative Community Services*, 1(03), 156–170. <https://doi.org/10.58812/ejincs.v1i03.123>
- Rosmayati, S. (2023). Tantangan Kontemporer Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi Industrial. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 235–242. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.3161>
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: STIEY*.
- Sugiyono. (2019). *Bab iii metoda penelitian 3.1*. 33–46.
- Sunarsi, D. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan*. 2(3).
- Susanti, S., Setiawan, A., Triwani, R., Naibaho, Y., Conia, A., & Sari, I. (n.d.). *Tantangan Manejemen Pelatihan dalam Mengatasi Perbedaan Usia dan Ketersediaan Waktu di Kursus Pelatihan Komputer Alberto*.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>