Tips Rahasia Sukses Menjadi Manajer Sumber Daya Manusia

Ummu Aucha

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo
ummuaucha@protonmail.com

Pengantar

Mengapa Anda memutuskan untuk menjadi Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human resource* (HR) ?. Bagi banyak dari kita, "Saya orang yang suka membantu orang lain" adalah motivasi. Tapi mari kita hadapi fakta bahwa gaji rata-rata untuk Manajer SDM lebih tinggi juga membuat perbedaan. Ini adalah alasan bagus untuk memulai. Menjadi baik dengan orang-orang dan ingin membantu mereka menemukan pekerjaan yang pantas mereka lakukan akan mendorong Anda untuk maju. Motivator keuangan akan melakukan hal yang sama. Apakah faktor-faktor ini menjadikan Anda seorang manajer SDM yang brilian?. Dibutuhkan sesuatu yang lebih untuk menjadi profesional sejati dalam manajemen SDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tanggung jawab untuk produktivitas dan hubungan konstruktif organisasi dengan karyawannya

(Purnomo, Putri, & Rosyidah, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan sebagai penunjang untuk meningkatkan perekonomian (Asitah et al., 2018). Manajemen SDM dibutuhkan oleh semua institusi (Sholichah et al., 2017). Berikut beberapa hal rahasia sederhana yang perlu dipertimbangkan.

Kompensasi Berbasis Kinerja dan Adil

Kompensasi kontinjensi adalah praktik terbaik Sumber Daya Manusia. Itu ada hubungannya dengan kompensasi dan manfaat. Pertama-tama, jika Anda mempekerjakan orang yang tepat, Anda ingin memberikan kompensasi kepada mereka di atas rata-rata. Ini adalah orang-orang yang akan menambah nilai terbesar bagi perusahaan Anda sehingga Anda ingin mempertahankannya dan membayarnya dengan adil. Ini adalah contoh yang menunjukkan bagaimana praktik terbaik yang berbeda bekerja bersama untuk memberikan nilai lebih dari yang mereka miliki, dalam hal ini, perekrutan selektif, kompensasi kontinjensi, dan keamanan kerja. Membayar orang di atas norma juga memiliki sejumlah kelemahan potensial. Misalnya, itu mencegah karyawan yang buruk untuk pergi. Namun, jika Anda secara konsisten merekrut pemain kelas dunia, kompensasi di atas rata-rata adalah suatu keharusan. Kompensasi semacam ini

dapat berbentuk pembayaran finansial (dasar) dan imbalan kerja (Vulpen, 2018).

Kasih Sayang

Anda tidak harus menyukai orang, tetapi Anda harus menunjukkan belas kasih. Karyawan mengharapkan Anda untuk mendengarkan mereka dan masalah mereka. Meskipun Anda bukan seorang terapis, Anda harus bertindak seperti itu dari waktu ke waktu — setidaknya cukup lama untuk berbicara dengan karyawan agar memanggil Program Bantuan Karyawan Anda untuk mendapatkan bantuan nyata. Ada juga alasan hukum mengapa Anda perlu berperilaku dengan belas kasih — ini sering merupakan hukum (Lucas, 2019).

Bersikaplah terbuka untuk mendengarkan apa yang dipikirkan orang lain

Hanya karena Anda menerapkan kebijakan bukan berarti Anda harus terlalu keras dalam implementasinya. Bersikaplah terbuka untuk mendengarkan apa yang dipikirkan orang lain tentang hal itu dan hal lain apa pun yang mungkin mereka miliki masalah, dan selalu menerima umpan balik (Mulholland, 2017).

Jadilah Ahli Teknologi

Memahami pengetahuan teknologi telah menjadi suatu keharusan, terutama untuk Profesional manajemen SDM. Anda perlu memasukkan perangkat lunak ujung ke ujung dalam organisasi di mana Anda dapat mengoperasikan penggajian Anda, mengatur kehadiran, informasi karyawan, pajak, penjadwalan, dan lainnya. Ini akan membantu melacak sebagian besar proses penting Anda dan menghemat investasi waktu yang sebaliknya diberikan untuk pengorganisasian dan pemrosesan (Sondhi, 2018).

Dokumentasikan Proses secara Konsisten untuk Kesuksesan

Pentingnya mengatur proses dan mendokumentasikan alur kerja untuk semua yang Anda lakukan lebih dari sekali. Dengan memiliki proses yang konsisten untuk diikuti, semua orang dapat melakukan tugas mereka dengan standar yang tinggi (dapat diandalkan), karena Anda memberikan mereka instruksi yang tepat untuk diikuti di setiap langkah. Bukan hanya itu, tetapi ketika ada kesalahan Anda bisa melacaknya kembali ke kesalahan dalam proses atau karyawan tidak mengikuti proses, yang keduanya dapat diperbaiki. Berbicara tentang konsistensi, proses yang terdokumentasi memungkinkan bahkan karyawan

baru yang belum berpengalaman melakukan tugas mereka dengan standar yang sama dengan veteran Anda. Tentu, mungkin perlu waktu sedikit lebih lama bagi mereka untuk melakukan semuanya, tetapi langkah-langkah yang diambil tetap sama, dan dengan demikian hasilnya tidak akan jauh berbeda sama sekali. Anda juga tidak hanya memberikan instruksi; memiliki karyawan melacak kemajuan mereka saat mereka mengerjakan proses Anda memberi Anda ukuran untuk dengan mudah melacak apa yang sedang terjadi, bagaimana hal itu sedang diselesaikan, dan siapa yang melakukan apa. Jika masalah disebabkan oleh proses yang buruk, praktik seperti inovasi proses visual memungkinkan Anda meningkatkan proses Anda dengan andal dan dengan pengujian menyeluruh, memungkinkan Anda memecahkan masalah serius sebelum menyebabkan kerusakan yang berkelanjutan. Mereka juga meningkatkan akuntabilitas karyawan (terutama jika Anda dapat menugaskan anggota tim untuk proses atau tugas individu), karena semua orang (atau setidaknya manajer tim) dapat melihat dengan tepat bagaimana semua orang menyelesaikan tugas mereka dan berapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mungkin terlihat kecil, tetapi ini sering dapat memberikan motivasi yang dibutuhkan karyawan untuk memulai tugas mereka, yang seringkali merupakan bagian

tersulit. Akhirnya, memiliki proses yang terdokumentasi akan membantu membatasi faktor yang paling merusak dari semua; kesalahan manusia. Bahkan dengan niat terbaik dan dorongan nyata untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, karyawan sering mengandalkan sepenuhnya pada ingatan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas, yang dapat menyebabkan kesalahan besar (Mulholland, 2017).

Cara Memecat SDM

Memecat jauh lebih rumit daripada mengatakan, "Hari ini adalah hari terakhirmu." Tujuan memecat seorang karyawan adalah membuat orang itu meninggalkan perusahaan dan melanjutkan hidupnya. Manajer SDM yang baik memahami bagian kedua dari itu. Yang buruk hanya mengerti paruh pertama. Anda perlu tahu bagaimana tetap mematuhi hukum, adil, dan berbelas kasih, tetapi juga memikirkan implikasi hukum yang mungkin dari setiap tindakan. Anda perlu tahu apa yang harus dikatakan dan bagaimana mengatakannya, dan bagaimana mendukung manajer melalui keputusan hubungan kerja (Lucas, 2019).

Penutup

Demikianlah beberapa tips rahasia sederhana agar sukses menjadi manajer manajemen SDM di organisasi.

References

- Alexander, M. (2019). *5 HR Management Tips to Improve Team Performance*. Retrieved June 2, 2019, from <https://www.techrepublic.com/article/5-hr-management-tips-to-improve-team-performance/>
- Asitah, N., Maula, I., Munjidah, A., Nahdiyah, K., Yuniarti, D., Sholichah, S. A., Purnomo, A., Rosyidah, E., Anam, F., Achmadi, A.K., & Fahmi, M. (2018, May 25). *Urgensi Aktualisasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Resurgensi Perekonomian di Sidoarjo*. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/TG79P>
- Lucas, S. (2019). *10 Skills Every HR Manager Needs to Succeed*. Retrieved May 28, 2019, from <https://www.thebalancecareers.com/skills-hr-managers-need-to-succeed-4138124>

- Mulholland, B. (2017). *12 HR Management Tips to Run an Effective Business (and Prevent Total Chaos)*. Retrieved June 1, 2019, from <https://www.process.st/hr-management-tips/>
- Purnomo, A., Putri, R. A., & Rosyidah, E. (2017). *Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: UNUSIDA Press.
- Sholichah, S.A., Istiqomah, A., Rosyidah, E., & Purnomo, A. (2017). MI Darun Najah Berfikir Berkarya Berdzikir. In *Wirausaha Pendidikan Indonesia (Jilid 3)*. Sidoarjo: Unusida Press.
- Sondhi, P. (2018). *Be an Outstanding HR Professional with these 7 Tips*. Retrieved May 27, 2019, from <https://www.entrepreneur.com/article/312894>
- Vulpen, E. van. (2018). *7 Human Resource Best Practices (A mini-guide to HRM)*. Retrieved June 4, 2019, from <https://www.digitalhrtech.com/human-resource-best-practices/>