

Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi

Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, M. Daffa Baihaqi Purnomo

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

anika.amelia15@gmail.com, khoirul.ardanimanurung@gmail.com,

purnomodaffa21@gmail.com

ABSTRACT

This paper aims to determine the role of human resource management in organizations. The writing of this paper uses the method of literature review (library research). From the discussion it can be concluded that human resource management has three functions, namely managerial functions, operational functions, and functions to achieve organizational goals in an integrated manner. Meanwhile, the duties of human resource management are staff procurement, human resource development, compensation management, occupational safety and health, labor relations and industrial relations. The main objective of human resource management is to increase the contribution of human resources (employees) to the organization. It can be understood that all organizational activities in achieving its goals depend on the humans who manage the organization. Therefore, employees must be managed properly so that they can assist the organization in achieving the organizational goals that have been determined. To achieve the objectives of human resource management carried out by HR managers, line managers and outsourcing.
Keywords : human Resource Management and organization

ABSTRAK

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. Penulisan makalah ini menggunakan metode tinjauan literatur (library research). Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga fungsi yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, dan berfungsi mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Sedangkan tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan staff, pengembangan SDM nya, mengurus kompensasi, mengurus keselamatan dan kesehatan kerja, mengurus hubungan pekrja dan hubungan industrial. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengeloal organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik

sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dari manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh manajer SDM, manajer lini dan outsourcing.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia dan organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan yang efisien dan efektif dari bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak masalah apakah perusahaan itu perusahaan besar dengan 10.000 karyawan atau nirlaba kecil dengan 10 karyawan, karyawan tetap harus dibayar, yang berarti sistem kompensasi yang baik dan legal. (Faustino, 2003: 10) Semua aktivitas MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dan apa yang tidak.

Dalam lingkungan di mana tantangan tenaga kerja terus berubah, undang-undang berubah, dan kebutuhan pemberi kerja berubah, MSDM harus terus berubah dan berkembang. Kekuasaan Konsep dasar bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya sumber daya bisnis. Studi manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. MSDM juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem pencernaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan industrial yang baik. Manajemen sumber daya manusia berurusan dengan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia.

MSDM diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi dengan unit kerja yang efisien. Untuk tujuan ini, studi manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana perusahaan seharusnya memiliki, mengembangkan, mempekerjakan,

mengevaluasi dan mempertahankan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan yang tepat.

MSDM membahas potensi besar tenaga kerja sebagai motor penggerak yang menggerakkan elemen-elemen pendukung praktik manajemen untuk dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak dapat disangkal, perubahan teknologi terjadi sangat cepat, memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis mereka.¹

Rumusan Masalah

1. Apa pengertian dari aspek sumberdaya manusia?
2. Apa tujuan dari analisis sumberdaya manusia?
3. Bagaimana straregi penerapan sumberdaya manusia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sugiono, penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisis data bersifat induktif (Sugiono.2010:9). Menurut Poerwandari (2005), penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara dan observasi. Kirk dan Miller (dalam Moloeng) mendefinisikan penelitian kkuualitatif sebagai cara untuk melakukan pengamatan langsung pada individu dan berhubungan dengan orang-orang tersebut untuk mendapatkan data yang digalinya (Moleong, J.L.2002 :3).

Tujuan penelitian ini adalah untuk memaparkan, menjelaskan, menganalisis bagaimana aspek sumber daya manusia yang terjadi Sehingga penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut I Made Winartha (2006:155), metode analisis deskriptif . Sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang terbuka dan luwes, tipe dan metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif sangat beragam, disesuaikan dengan masalah, tujuan penelitian, serta sifat objek yang diteliti (Poerwandari Kristi. 2005).

Dalam studi kelayakan bisnis, aspek sumberdaya manusia merupakan aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia di suatu bidang usaha dan sebuah bisnis. Aspek sumberdaya manusia yang di analisis meliputi karaakteristik,sipat,dan prilaku. Guna menganalisis sumberdaya manusia dalam study kelayakan bisnis adalah untuk meninjau

¹ Syamsurizal, Juli 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Jurnal Warta Edisi : 49

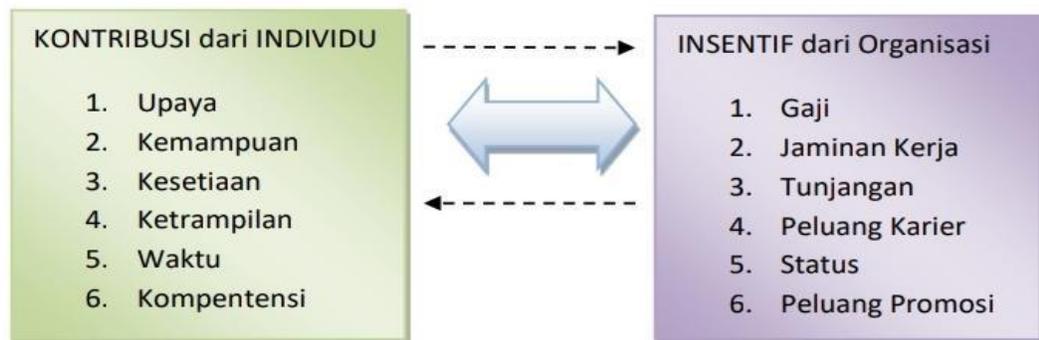
kedepannya apakah suatu usaha atau bisnis itu dapat berkembang atau tidaknya. sumberdaya manusia sangat penting terhadap kemajuan suatu bidang usaha.

ANALISIS ASPEK KELAYAKAN SUMBERDAYA MANUSIA

Dalam menilai aspek kelayakan sumber daya manusia ada aspek yang paling penting dilihat kondisi yang mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja. Karena bagusnya kompetensi para karyawan dan juga jumlah gaji diberikan namun jika kenyamanan dalam bekerja tidak mendukung maka artinya juga dapat dianggap sebagai sesuatu yang bersifat tidak saling mendukung.

Dalam konteks ini seseorang pimpinan perlu membangun mekanisme kontrak psikologis. Secara khusus Kontrak Psikologi (Psychological Contract) adalah serangkaian ekspektasi (harapan) yang dimiliki seseorang individu menyangkut apa yang akan dikontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa.

Selanjutnya, Mari kita lihat gambar dibawah ini :



GAMBAR: KONTRAK

PSIKOLOGIS

Secara umum dalam menilai kelayakan seorang calon karyawan untuk diterima bekerja atau diikuti suatu kegiatan bisnis ada 2 (dua) penilaian secara umum yang dilakukan, yaitu :

1. Background education (Pendidikan, Kursus, Sertifikasi)
2. Periode Experience (Pengalaman Kerja Berkualitas)

Dalam membangun dan mempertahankan para karyawan dengan tujuan terbentuknya loyalitas tinggi pada perusahaan maka perlu merumuskan sebuah konsep filosofi pengelola SDM, sebagaimana yang dilakukan perusahaan seperti Federal Express (FedEx).

Minbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam

Volume 21 Nomor 2 (2022) 128-138 P-ISSN 1411-7673 E-ISSN 2776-5571

DOI: 10.17467/mk.v21i2.935

FedEx merumuskan filosofi mengelola manusia berdasarkan prinsip sebagai berikut :

1. Tidak ada PHK
2. Jaminan perlakuan yang adil
3. Penelitian, umpan balik, tindakan
4. Promosi dari dalam -> Tidak merekrut dari LUAR
5. Pembagian Keuntungan -> Karyawan dapat memiliki SAHAM atau mendapatkan keuntungan seperti : DP Perumahan atau Sepeda motor dalam bentuk yang lain, dan sebagainya.
6. Kebijakan pintu terbuka -> OPEN INFORMATION

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu². Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Pada sisi lain Mary Parker Follet menjelaskan bahwa manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi.

Setelah menelaah berbagai pengertian tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.³

Pengertian Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia (SDM)

adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Cet. VII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 1.

³ 4Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 11.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) MSDM

adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.⁴

Unsur-Unsur Manajemen SDM Tenaga kerja manusia

Pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:⁵

- Pengusaha, adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- Karyawan, merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.
- Pemimpin Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi⁶

1. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

⁴ Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 1.

⁵ Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 14.

⁶ Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 21

2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:⁷
 - a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
 - b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan

⁷ Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, h.11.

dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undangundang No. 12 tahun 1964.

Reorientasi Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam

Realitas pendidikan Islam secara umum kurang diminati dan kurang begitu mendapatkan perhatian. Hal ini disebabkan materi kurikulum dan manajemen Pendidikan Islam yang kurang memadai, kurang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Lulusanlulusannyapun kurang memiliki keterampilan untuk bersaing dalam dunia kerja. Melihat kenyataan ini, maka reformasi manajemen Pendidikan Islam menjadi suatu keharusan (Asep Saeful Mimbar dan Agus Sulthonie, <http://www.pikiranrakyat.com/prcetak/03200/25/0801> htm. ArtikelEdisi 25 Juli 2001). Sebab dengan langkahlangkah ikhtiar pembenahan dan peningkatan profesionalisme manajemen penyelenggaraan pendidikan akan mampu menjawab berbagai tantangan dan dapat memberdayakan Pendidikan Islam di masa depan. Mau tidak mau manajemen Pendidikan Islam perlu dibongkar bahkan direformasikan dalam rangka menciptakan sistem Pendidikan Islam yang berkualitas dan bermutu dalam kehidupan masyarakat madani Indonesia.

Kendala pada masyarakat adalah kendala budaya sistem manajemen yang bertumpu kepada pemerintah (Departemen Agama). Budaya menunggu petunjuk dari pemerintah, yang telah terbangun selama 32 tahun pada era Orde Baru, sehingga pengelola pendidikan kurang kreatif, manajemen pendidikan menjadi kaku, serta kurang berkembang. Selain itu, muncul pula kekhawatiran bahwa dengan desentralisasi dapat melemahkan tumbuhnya perasaan nasional yang sehat, dapat menimbulkan rasa kedaerahan yang berlebihan, serta akan menjurus kepada isolasi dan pertentangan.

- a) Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Beberapa usaha dalam meningkatkan SDM dalam pendidikan Islam: Meningkatkan pembinaan perguruan agama dengan perguruan dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi;
- b) Memantapkan pembinaan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan YME serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- c) Pendidikan tinggi agama mengembangkan pikiran-pikiran ilmiah dalam rangka memahami dan menghayati serta mampu menterjemahkan ajaran-ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif. Menurut Sedarmayanti ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, terbagi ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut :pre service training (pelatihan pra tugas), in service training (pelatihan dalam tugas) dan post service training (pelatihan purna/pasca tugas).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ditunjang dengan beberapa unsur yaitu : pengusaha, karyawan, pemimpin. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Kendala pada masyarakat adalah kendala budaya sistem manajemen yang bertumpu kepada pemerintah (Departemen Agama). Budaya menunggu petunjuk dari pemerintah, yang telah terbangun selama 32 tahun pada era Orde Baru, sehingga pengelola pendidikan kurang kreatif, manajemen pendidikan menjadi kaku, serta kurang berkembang. Selain itu, muncul pula kekhawatiran bahwa dengan desentralisasi dapat melemahkan tumbuhnya perasaan nasional yang sehat, dapat menimbulkan rasa kedaerahan yang berlebihan, serta akan menjurus kepada isolasi dan pertentangan.

- d) Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Beberapa usaha dalam meningkatkan SDM dalam pendidikan Islam: Meningkatkan pembinaan perguruan agama dengan perguruan dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi;
- e) Memantapkan pembinaan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan YME serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;

Pendidikan tinggi agama mengembangkan pikiran-pikiran ilmiah dalam rangka memahami dan menghayati serta mampu menterjemahkan ajaran-ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Syamsurizal, Juli 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Jurnal Warta Edisi : 49
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) (Cet. VII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 1.*
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 11.
Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 1.*
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 14.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 21
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.11.