

Km 245

Makalah

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(Konsep dan Tantangannya dalam Organisasi)**

MILIK PERPUSTAKAAN IKIP PADANG	
DITERIMA TGL. :	20 DEC 1996
SUMBER / HARGA :	K /
KOLEKSI :	K1
NO. INVENTARIS :	1550 / K / 96 - m 102 J
KLASIFIKASI :	371.20707 RIF ms

[Handwritten signature]

**Oleh
Dra. Rifma**

Makalah Disampaikan pada Acara Diskusi
Profesional Jurusan Administrasi Pendidikan
FIP IKIP Padang, Tanggal 28 April 1995

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FIP IKIP PADANG
1995

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
IKIP PADANG

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
A. PENDAHULUAN	1
B. KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	2
C. TANTANGAN-TANTANGAN BAGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	6
D. KEMUNGKINAN AKTIVITAS YANG DAPAT DILAKUKAN UNTUK MENGHADAPI TANTANGAN YANG MUNGKIN MUNCUL	9
E. PENUTUP	10
DAFTAR BACAAN	11

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(Konsep dan Tantangannya dalam Organisasi) *

Oleh: Dra. Rifma **

A. Pendahuluan

Tercapainya tujuan organisasi ditentukan oleh banyak faktor seperti manusia, sarana dan prasarana, lingkungan dan sebagainya. Manusia sebagai salah satu aspeknya memegang peranan penting, bahkan boleh dikatakan bahwa manusia merupakan pendukung utama organisasi apapun bentuknya.

Sumber daya manusia akhir-akhir ini menjadi bahan pembicaraan dan pembahasan yang menarik, karena ia bukan saja berperan penting dalam organisasi, tetapi juga justru organisasi dibentuk untuk kepentingan manusia. Dalam konteks ini, manusia dalam organisasi bertindak sebagai subjek dan sekaligus menjadi objek. Manusia sebagai subjek berarti dia merupakan pelaksana dalam organisasi, sedangkan sebagai objek berarti ia menerima, merasakan dan menikmati hasil yang diperolehnya melalui organisasi.

Dari uraian di atas dapat di lihat bahwa terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi. Artinya sebahagian manusia tidak mungkin lagi mencapai berbagai tujuannya tanpa menggunakan organisasi. Sebaliknya setiap organisasi akan dapat mencapai tujuannya melalui usaha bersama dari sekelompok orang yang berada dalam organisasi yang bersangkutan.

* Makalah ini disampaikan pada diskusi profesional jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Padang, tanggal 28 April 1995.

** Dosen FIP IKIP Padang

Persoalannya sekarang adalah; apakah manusia dapat memperoleh kemajuan organisasi atau tidak? Jawabannya sangat tergantung kepada kemampuan manusia untuk menciptakan organisasi menjadi lebih baik. Salah satu upayanya adalah mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif, efisien, dan produktif.

Sumber daya manusia dimaksudkan dalam makalah ini adalah semua personil yang secara resmi menjadi anggota dalam suatu organisasi. Personil inilah yang akan dikelola sedemikian rupa sehingga mereka dapat berkontribusi seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi.

Makalah ini akan membahas konsep dasar manajemen sumber daya manusia dan tantangan yang dihadapinya dalam organisasi.

B. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen bukanlah suatu hal baru, apalagi bagi kita yang menekuni bidang manajemen pendidikan. Namun tidak tertutup kemungkinan adanya sekelompok orang yang belum memahami konsep manajemen maupun aplikasinya dalam berbagai bidang usaha. Demi mempermudah pembaca dalam memahami makalah ini, maka bahasannya diawali dengan batasan dari istilah manajemen tersebut.

Banyak ahli mengemukakan batasan tentang manajemen, antara lain Follet yang dikutip Handoko (1994 : 3) menyatakan bahwa "manajemen adalah suatu seni untuk

menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain". Pernyataan tersebut mengandung pengertian bahwa para manajer tidak melakukan sendiri pekerjaan-pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kalimat lain, tujuan-tujuan organisasi itu dicapai melalui pengaturan orang-orang untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan. Bagaimana kiatnya, itu adalah "seni" dari masing-masing manajer.

Senada dengan pengertian di atas Hersey dan Blanchard (1988: 4) mengemukakan "manajemen as working with and through individuals a groups to accomplish organizational goals". Defenisi ini tidak membatasi penerapannya pada bidang tertentu, sehingga kelihatannya berlaku pada semua bentuk dan jenis organisasi.

Kalau dikaitkan dengan pokok persoalan dalam makalah ini, maka manajemen yang akan dibahas adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut Sukanti (1989 : 6) adalah suatu fungsi yang dilaksanakan dalam organisasi yang memudahkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan individual. Selain itu Flippo (1980) mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia (personalia) sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses penerapan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan) terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan organisasi.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi. Pemanfaatan sumberdaya manusia dengan efektif tidaklah mudah, karena diperlukan kerjasama antar unit yang terkait. Oleh karena itu, kalau kita menginginkan pencapaian tujuan organisasi secara optimal maka kegiatan manajemen sumber daya manusia mutlak diperlukan.

Secara umum manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan satuan kerja yang efektif bagi organisasi, sehingga semua kegiatan yang sudah ditetapkan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Setiap personil sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta merasa berkepentingan di dalamnya, sehingga dengan penuh kesadaran akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Secara rinci tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Siagian (1993) adalah :

Pertama, tujuan kemasyarakatan. Pada hakekatnya

tujuan dibentuknya organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Setiap organisasi berusaha agar masyarakat selalu percaya akan kualitas produknya baik dalam bentuk barang maupun jasa yang diberikannya kepada masyarakat. Untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat tersebut, maka organisasi harus tahu dan peka terhadap tuntutan masyarakat yang ditujukan kepada organisasi yang bersangkutan. Selain itu organisasi juga harus mempunyai sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat yang selalu berkembang.

Kedua, tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan pegawai kepada organisasi. Dengan demikian pencapaian tujuan organisasi akan lebih optimal.

Ketiga, tujuan fungsional. Tujuan ini berkaitan dengan upaya yang harus dilakukan oleh pengelola sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia tersebut mampu memberikan kontribusinya yang maksimal terhadap organisasi.

Keempat, tujuan pribadi. Manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk membantu pegawai mencapai tujuan pribadinya. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, pegawai yang berprestasi dapat pula meniti karirnya dengan baik. Kesempatan untuk berprestasi

diatur sedemikian rupa, sehingga pegawai tidak merasa dihalang-halangi dalam mewujudkan prestasinya. Kalau hal ini diindahkan besar kemungkinan para pegawai akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Suatu hal yang perlu diingat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia di atas tidak dapat setiap saat memenuhi keempat tujuan itu secara bersamaan. Adakalanya pada suatu waktu organisasi hanya dapat mencapai tujuan pertama dan keempat. Pada kesempatan lain barangkali organisasi dapat mencapai keempat tujuan itu secara bersamaan, atau justru hanya dapat mencapai satu tujuan saja. Hal ini sangat tergantung kepada situasi dan kondisi organisasi yang bersangkutan.

C. Tantangan-tantangan Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tercapainya keempat tujuan manajemen sumber daya manusia di atas merupakan dambaan setiap pengelola sumber daya manusia. Dalam kenyataannya hal itu sulit untuk dicapai. Berbagai tantangan yang dihadapi organisasi, baik yang berasal dari dalam (internal) maupun dari luar organisasi (eksternal). Konsekwensinya ialah bahwa manajemen sumber daya manusia harus selalu berbenah diri untuk menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul bagi manajemen sumber daya manusia.

Tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi manajemen sumber daya manusia yang berasal dari luar (eksternal) menurut T. Hani Handoko (1994) antara lain:

Pertama, tantangan-tantangan teknologi. Kemajuan

teknologi akan mempengaruhi manajemen sumber daya manusia. Di satu sisi perkembangan teknologi ini dapat membantu atau mempermudah manajemen sumber daya manusia, tetapi di sisi lain terdapat kendala-kendala dalam memanfaatkan hasil teknologi tersebut. Ada kalanya sebagian personil tidak termotivasi untuk menggunakan hasil teknologi yang ada. Hal ini tercermin melalui sikap mereka yang tidak mau berusaha untuk belajar dan berlatih dalam memanfaatkan hasil teknologi. Misalnya masih banyak pegawai yang kurang termotivasi untuk belajar mengoperasikan komputer, sementara komputer itu disediakan oleh lembaga yang bersangkutan. Mereka lebih senang menyelesaikan tugas-tugas kantor secara tradisional. Hal seperti ini juga merupakan tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Bagian personalia harus senantiasa melakukan pembinaan terhadap personilnya agar dapat mengikuti perkembangan teknologi tersebut.

Kedua, tantangan-tantangan ekonomi. Tantangan ini berkenaan dengan meningkatnya tuntutan terhadap perbaikan kondisi perekonomian personalia yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Kondisi ini akan menyebabkan bertambah banyaknya harapan mereka terhadap organisasi. Misalnya, mereka mengharapkan uang insentif yang lebih baik (sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan) dari organisasi. Hal ini perlu diperhatikan agar semangat kerja pegawai tidak menurun.

Ketiga, kondisi sosial budaya. Perubahan-perubahan kondisi sosial budaya merupakan tantangan baru bagi

manajemen sumber daya manusia. Misalnya makin banyaknya orang memperoleh pendidikan, sehingga makin banyak tenaga tenaga kerja yang terdidik dan terlatih. Implikasinya terhadap organisasi khususnya bagian personalia akan dihadapkan kepada sikap-sikap baru seperti permintaan untuk memperoleh latihan lanjutan, kondisi kerja yang lebih baik dan sebagainya.

Sementara itu, tantangan-tantangan yang berasal dari dalam (internal) antara lain:

Pertama, sistem informasi. Organisasi pada umumnya dan departemen personalia khususnya membutuhkan informasi yang banyak dan terinci. Oleh karena itu kemampuan untuk memperoleh, mengumpulkan, menyimpan, dan mendapatkan kembali informasi yang diperlukan perlu ditingkatkan. Salah satu upaya yang dilakukan dalam mengelola sistem informasi ini adalah dengan memanfaatkan hasil teknologi yang sudah ada. Misalnya dengan menggunakan komputer. Kendala yang sering ditemui adalah sikap para personil (sumber daya manusia) dalam menggunakan sistem informasi itu. Sistem informasi yang sudah tersedia itu sering tidak dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin dalam rangka penyelesaian tugas-tugas di kantor. Bagian personalia tentu perlu menumbuhkan kesadaran dalam diri personil untuk senantiasa memanfaatkan sistem informasi itu dengan baik dan benar.

Kedua, perbedaan-perbedaan individual karyawan. Orang-orang yang berada dalam organisasi mempunyai perbedaan yang unik. Perbedaan karakter ini perlu diperhatikan oleh pengelola sumber daya manusia, terutama dalam perencanaan

sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja, perencanaan karir dan administrasi personil lainnya. Pengetahuan mengenai perbedaan-perbedaan individual karyawan ini akan membantu para pengelola dalam melakukan penilaian kemampuan personil secara baik dan tepat.

Ketiga, karakter organisasi, menyangkut semua ciri organisasi seperti orang-orangnya, tujuannya, strukturnya, sarana/prasarana yang digunakan, keberhasilannya, kegagalannya dan sebagainya. Tantangan ini merupakan isyarat bagi pengelola sumber daya manusia untuk menyesuaikan kegiatan-kegiatannya dengan karakter organisasi.

Dengan adanya berbagai tantangan yang mungkin dihadapi organisasi dalam manajemen sumber daya manusia, maka perlu dipayakannya bagaimana jalan pemecahannya, sehingga manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar.

D. Kemungkinan Aktivitas yang Dapat Dilakukan untuk Menghadapi Tantangan yang Mungkin Muncul

Aktivitas yang mungkin dapat dilakukan dalam rangka menghadapi tantangan yang ditemui dalam manajemen sumber daya manusia antara lain dengan melakukan kolaborasi dengan instansi lain dan membentuk kelompok kerja.

Kolaborasi dimaksudkan di sini adalah melakukan kerjasama dengan instansi lain. Misalnya, melakukan latihan-latihan dan penataran-penataran dalam rangka meningkatkan kemampuan personil. Selain itu dapat juga dilakukan kerja sama dalam rangka pengadaan sarana/pa-

KI
371.207071
RIF
m1

DAFTAR BACAAN

- Handoko, T. Hani. (1994). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, Paul dan Kenneth Blanchard. (1988). Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources. Prentice Hall: New Jersey.
- Kamars, Dachnel H. M. (1993). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang: IKIP.
- Siagian, Sondang P. (1993). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukanti N, M.M. Umi. (1989). Manajemen Personalia/Sumber Daya Manusia. Jakarta: P2LPTK.

1550 /K/96 - m, (2)