



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MIS PILADANG

Nofia Sherli

IAIN Bukittinggi

Keywords:

Bahasa Indonesia, Student Teams-Achievement Divisions (STAD), Sekolah Dasar

*Correspondence Address:

nofiasherly1982@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mencakup kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan faktor manusia ini disebut manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan sosial.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris management. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Manajemen berarti **1** penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran; **2** pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Manajemen menurut Islam adalah aktifitas yang berlandaskan nilai-nilai



keadilan yang merupakan perbuatan pimpinan yang tidak menyakiti atau menzalimi bawahan. (Moeljadi, 2017)

Muwahid Shulhan dan Soim mengartikan manajemen sebagai suatu proses dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan lainnya secara efisien, efektif dan produktif dalam mencapai suatu tujuan. (Muwahid & Soim, 2013).

Sedangkan 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. (SUSAN, 2019)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah tindakan untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan berlandaskan nilai-nilai keadilan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan 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.

Ahmad Tohardi dalam Suherman menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan. (Ratonggi Sirega, 2017)

Menurut Ndraha, sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya. (Sutrisno, 2009)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal pikiran, tenaga, bakat, keterampilan dan lainnya yang dapat didayagunakan dan dimanfaatkan untuk pencapaian tujuan organisasi atau potensi yang dimiliki oleh tenaga



kerja yang menduduki suatu posisi dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ini sejalan dengan kajian Dessler bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan PHK.

Berikut beberapa pendapat ahli tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diantaranya :

1. Menurut Malayu Hasibuan , “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan (Almasri, 2013)
2. Menurut Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja (Sutrisno, 2009)
3. Menurut (Daya, 1996) Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses 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 . Atau dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan di mana yang satu dan lainnya saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki.
4. Edwin B Flipo berpendapat Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, penggarapan dan pengawasan kegiatan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Diana, 2015)
5. Amin Widjaja Tunggal, manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.(Almasri, 2013)
6. Agus Irianto menyatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Ismail & Helmawati, 2018)
7. T. Hani Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi.(Almasri, 2013)

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan,



pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi.

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pada masa pelaksanaan dan tugas pengembangannya Sedarmayanti dalam (SUSAN, 2019) mengemukakan ada 3 ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pre Service Training (Pelatihan Pra Tugas) Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.
2. In Service Training (Pelatihan dalam Tugas) Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas) Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif seseorang atau karyawan untuk organisasi atau perusahaan dengan cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia seharusnya tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen puncak, tetapi juga menyeimbangkan kepentingan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan mereka yang terpengaruh. Kegagalan untuk menyelesaikan tugas ini dapat membahayakan produktivitas, produktivitas, keuntungan, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki tujuan umum yaitu untuk memastikan organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, berkomitmen dan bermotivasi tinggi yang dibutuhkannya. Ini berarti manajemen harus terlibat dalam mengambil langkah-langkah untuk menilai dan memenuhi kebutuhan masa depan orang-orang dan meningkatkan serta mengembangkan kapasitas yang melekat pada diri mereka melalui pemberian pembelajaran dan peluang pengembangan yang berkesinambungan.

Menurut Chusway dalam buku karanagan Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI (Dewi & Harjoyo, 2019) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.



3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan startegi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi pokok Manajemen Sumber Daya Manusia sama dengan fungsi manajemen yaitu :

1. Fungsi Perencanaan
Merupakan fungsi yang berkaitan dengan melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan serta pemeliharaan tenaga kerja.
2. Fungsi Pengorganisasian
Merupakan fungsi berkaitan dengan menyusun suatu organisasi serta mendisain struktur organisasi, menyajikan hubungan antara tugas yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja dan menyiapkan peran organisasi.
3. Fungsi Pengarahan
Merupakan fungsi yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien
4. Fungsi Kepemimpinan
Merupakan peran bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi bawahan, dan menggerakkan bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, mendorong dan membuat para bawahannya untuk melakukan perubahan, dan pada suatu titik tertentu mengajak bawahan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan
5. Fungsi Pengendalian
Merupakan fungsi dalam melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang telah dilaksanakan yang kemudian dilakukan perbandingan dengan standard-standard yang ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja

KESIMPULAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan 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 dan SDM mikro. Sumber Daya Manusia (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.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan PHK. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia terdiri atas pre service training (pelatihan pra tugas), in service training (pelatihan dalam tugas) dan post service training (pelatihan purna/pasca tugas). Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif seseorang atau karyawan untuk organisasi atau perusahaan dengan cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2013). Impressum. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Daya, S. (1996). Manajemen sumber daya manusia. *Universitas Gunadarma*.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Diana, R. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Istimbath*, 89–103.
- Ismail, R., & Helmawati. (2018). *Meningkatkan Sdm Berkualitas Melalui Pendidikan : Menyiapkan Sdm Papua Yang Berdaya Saing*. https://www.academia.edu/38584812/MENINGKATKAN_SDM_BERKUALITAS_MELALUI_PENDIDIKAN_MENYIAPKAN_SDM_PAPUA_YANG_BERDAYA_SAING
- Moeljadi, D. (2017). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. hal.
- Muwahid, S., & Soim. (2013). Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Intelektualita*, 1, 101.
- Ratonggi Sirega. (2017). SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun 2017*, 2, 293–297. <http://semnasfis.unimed.ac.id>
- SUSAN, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).