

ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI

Dea Ananda Safitri¹, Jepri Muslim², Mei Triana³,
Ria Afriana Putri⁴, Sinta Paraswati⁵, Hendra Riofita⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

12210620284@students.uin-suska.ac.id, 12210621894@students.uin-suska.ac.id,

12210620229@students.uin-suska.ac.id, 12210620263@students.uin-suska.ac.id,

12210621587@students.uin-suska.ac.id, hendrariofita@yahoo.com.

Submitted: 13 December 2023

Accepted: 22 December 2023

Published: 23 December 2023

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses 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. Penulisan bertujuan untuk mengetahui peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Metode penulisan menggunakan metode tinjauan literatur (*library research*) dan wawancara. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi HIMA Prodi Pendidikan Ekononmi, sumber daya manusia lah yang sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Kata Kunci : Menajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Organisasi

Abstract

Human resource management is a process of dealing with various problems in the scope of employees, employees, laborers, managers and other labor to be able to support the activities of the organization or company in order to achieve the specified goals. Writing aims to find out the role of human resource management in the organization. Writing Methods Using Library Research Review Methods and Interviews. From the discussion it can be concluded that human resource management is managing human resources. From all resources available in the HIMA Economic Education Study Program Organization, it is Human Resources that are very important and very decisive. All potentials possessed by human resources are very influential on organizational efforts in achieving goals.

Keywords : Human Resource Management (HRM), Organization

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja.

Organisasi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah kumpulan orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya system kerja sama atau system sosial diantara orang-orang tersebut. Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai suatu system sumber daya-sumber daya

tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Dengan berpijak pada pendekatan sistem, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya sumber daya manusia hendak dievaluasi berdasarkan kontribusinya, berdasarkan produktifitas organisasi. Dalam prakteknya model manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah system terbuka yang terbentuk dari bagian-bagian yang saling terikat. Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, sosial, pemerintahan mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mampergunakan sumber daya yang ada pada organisasi. Dan yang paling penting dalam mencapai organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

2. Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang tersebut penulisan ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi khususnya HIMA Prodi Pendidikan Ekonomi, mengetahui *system* dan kriteria merekrut dalam organisasi tersebut.

3. Metode Penulisan

Metode penulisan menggunakan metode tinjauan literatur (*library research*) dan wawancara yang dilakukan pada mahasiswa HIMA Prodi Pendidikan Ekonomi.

B. Kajian Pustaka

1. Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses 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 pengertian MSDM lainnya yaitu 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.

Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Handoko adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan

Pengertian manajemen menurut Marwansyah yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Menurut Flippo, manajemen sumber daya manusia disebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sastrohadiwiryono, manajemen sumber daya manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2. Ruang Lingkup MSDM

Ruang lingkup dari MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernadin bahwa "...all decisions which affect the work force concern the organization's human resource management function. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup (1) Rancangan Organisasi, (2) Staffing, (3) Sistem Reward, Tunjangan-tunjangan, dan Pematuhan/Compliance, (4) Manajemen Performasi, (5) Pengembangan Pekerja dan Organisasi, (6) Komunikasi dan Hubungan Masyarakat.

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut :

a. *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.

b. *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.

c. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

3. Fungsi MSDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

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

b. Pengorganisasian

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.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

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.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya :

- a) Analisis pekerjaan,
- b) Perencanaan SDM.
- c) Rekrutmen,
- d) Seleksi SDM, dan
- e) Penempatan SDM,

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

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.

h. Pengintegrasian

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 :

- a) Motivasi kerja,
- b) Kepuasan kerja,
- c) Kepemimpinan, dan
- d) Pemeliharaan

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

i. Kedisiplinan

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.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguraikannya secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan (Hasan, 2002: 33). Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang dilakukan di UIN SUSKA Riau.

D. Pembahasan

Organisasi terdiri dari berbagai elemen, yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya lainnya adalah bahan, mesin/peralatan, metoda (cara kerja) dan modal (uang). Berkenaan dengan sumber daya organisasi ini, perlu diingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Oleh karena itu proses manajemen yang baik harus dapat memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sebagaimana elemen-elemen organisasi yang lain, sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi, apapun jenisnya, ukurannya, fungsinya ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain, memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks. Seringkali efisiensi pelaksanaan suatu organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusianya. Itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Penulis mengadakan wawancara di salah satu organisasi yang terdapat di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi, penulis menganalisis bagaimana HIMA Prodi Pendidikan Ekonomi memajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

HIMA Prodi Pendidikan Ekonomi melakukan sistem *Open Recruitment* sebagai wadah untuk menampung mahasiswa yang ingin memperdalam atau menambah pengalaman melalui organisasi, di dalam HIMA Prodi Pendidikan Ekonomi menetapkan persyaratan umum untuk mendaftar keanggotaan yaitu :

- a) Dapat bekerjasama dalam tim
- b) Bersedia dibimbing
- c) Memiliki pengalaman terkait organisasi

HIMA Prodi Pendidikan Ekonomi memiliki 8 divisi dan karakteristik masing-masing yaitu :

1. Divisi akademik

Divisi akademik ini fokusnya pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran. Divisi ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa mahasiswa memiliki akses ke sumber daya dan dukungan yang mereka butuhkan untuk sukses dalam studi mereka.

2. Divisi infokom

Divisi infokom fokusnya pada pemberian informasi mengenai kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh prodi, seperti seminar, peringatan hari besar, dan informasi lainnya yang di upload ke sosial media.

3. Divisi advokasi

Divisi advokasi fokusnya pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pembelaan dan perubahan. Divisi ini bertanggung jawab untuk mewakili kepentingan kelompok atau individu yang tertindas atau dirugikan.

4. Divisi PSDM

Divisi PSDM fokusnya pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Divisi ini bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi anggota organisasi.

5. Divisi humas

Divisi humas fokusnya pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan komunikasi dan hubungan masyarakat. Divisi ini bertanggung jawab untuk membangun dan memelihara hubungan positif antara organisasi dengan publiknya.

6. Divisi kewirausahaan

Divisi kewirausahaan fokusnya pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kewirausahaan. Divisi ini bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mempromosikan kewirausahaan di kalangan mahasiswa atau anggota organisasi.

7. Divisi seni dan olahraga

Divisi seni dan olahraga fokusnya pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan seni dan olahraga. Divisi ini bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mempromosikan minat dan bakat mahasiswa di bidang seni dan olahraga.

8. Divisi kerohanian

Divisi kerohanian fokusnya pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan spiritualitas dan keagamaan. Divisi ini bertanggung jawab untuk meningkatkan pemahaman dan pengamalan agama di kalangan anggota organisasi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan HIMA Prodi Pendidikan Ekonomi menyatakan bahwa semua peserta yang mendaftar berhak memilih divisi yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, namun jika terdapat divisi yang kekurangan anggota maka akan diadakan sesi pemilihan anggota yang kemungkinan dapat di letakkan di divisi tersebut dengan tujuan lain dapat membuka pengalaman baru bagi anggota tersebut.

E. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah diteliti oleh penulis dapat disimpulkan sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi, apapun jenisnya, ukurannya, fungsinya ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain, memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks. Seringkali efisiensi pelaksanaan suatu organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusianya. Sedang seperti organisasi yang terdapat di Program Studi Pendidikan Ekonomi, dengan adanya manajemen sumber daya manusia, organisasi tersebut dapat berjalan dengan efisien sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

Daftar Pustaka

- Abdullah, H. (2017). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Warta Dharmawangsa, (51).
- Arraniri, I., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Insania.
- Hakim, H. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang : EF Press Digimedia.
- Samsuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Al-Falah : Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.