

Kerjakan tugas dari [materi 1](#) pada slide terakhir.

## Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Nama : Juliana

Nim : 192510015

Mengapa sumber daya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi?

Jawab :

Sumber daya manusia adalah modal penting dalam organisasi karena bagaimana laju perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan tersebut tergantung dari orang-orang yang menjalankan peran di dalam organisasi tersebut, bila orang-orang yang di pekerjakan tidak kompeten, sistem operasional tidak lancar, dan tujuan dari organisasi tersebut tidak dapat terpenuhi, misal ; jika sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif namun mempekerjakan karyawan di divisi pemasaran tidak sesuai keahliannya sebagai marketing, maka perusahaan tidak akan mencapai target profit perusahaan, yang jika berlangsung lama akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

## Tugas materi 1

Mengapa sumberdaya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi. Jelaskan alasannya?

Jawab :

Karena Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Mengapa sumberdaya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi. Jelaskan alasannya?

Pemahaman saya tentang Sumber Daya Manusia adalah bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir merupakan kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, di mana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia. Kecerdasan manusia tolak ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ). Sedangkan daya fisik berupa keterampilan atau kecakapan dapat melalui pelatihan dan usaha belajar oleh manusia itu sendiri. Dengan kata lain, kemampuan manusia itu sendiri ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya sehingga manusia menjadi unsur utama dalam aktivitas kegiatan baik secara individual maupun dalam organisasi. Contohnya : Peralatan canggih atau mesin dengan teknologi tinggi seperti laptop, CCTV, dan lain-lain itu semua adalah hasil olah daya pikir atau akal budi manusia yang bertujuan untuk meringankan kerja fisik manusia.

Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Nama : Muhammad Febri (192510020)

Study : manajemen sumber daya manusia

Dosen : Dr.Hj. Hasmawaty.A.R.M.M.M.T

Soal

Mengapa sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi jelaskan alasannya?

Jawaban :

Karena dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sama-sama memerlukan SDM yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan memajukan daerahnya dengan meningkatkan daya saing daerah. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan daya saing daerah, diperlukan SDM yang mampu memahami bagaimana menciptakan metode pelayanan yang maksimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat dan mampu melihat potensi yang dimiliki daerah kemudian menciptakan inovasi dalam memanfaatkan potensi daerah.

Di era otonomi daerah, dimana kewenangan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan terutama pelayanan masyarakat yang sudah diberikan kepada daerah menuntut masing-masing daerah berlomba-lomba memperbaiki sistem pelayanan publik di tingkat daerah. Perbaikan pelayanan publik tersebut akan terwujud apabila ada political will dari pimpinan yang didukung oleh bawahan atau para pegawai daerah ataupun sebaliknya, kesadaran itu muncul dari bawahan yang kemudian diakomodasi dan didukung oleh atasan. Begitu juga dalam hal

peningkatan daya saing daerah, membutuhkan SDM-SDM yang memiliki kemampuan dalam menggali dan memanfaatkan potensi daerah sehingga apa yang dimiliki daerah dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat daerah.

Dalam hal ini posisi kepala daerah turut menentukan bagus tidaknya pelayanan publik yang diberikan di daerahnya. Tidak dapat dipungkiri, peran kepala daerah dalam menentukan arah pembangunan daerah sangat besar. Apabila tidak ada political will dari pimpinan, usaha-usaha perbaikan tidak dapat dilakukan. Selain itu, dibutuhkan kepala daerah yang memang mampu dibidangnya, tanggap, kritis, memiliki kreativitas dan inovasi yang tinggi dan kemauan yang kuat merubah daerahnya lebih baik. Untuk itu diperlukan pembinaan kader-kader politik dengan membekali pendidikan serta pengetahuan yang luas mengenai kearifan lokal dan pentingnya daya saing daerah. Selama ini kepala daerah sebagian besar berasal dari parpol, dengan demikian pembinaan kader politik dapat dilakukan oleh partai yang bersangkutan dan memberikan mereka tanggung jawab untuk menelurkan kader-kader politik yang berkualitas.

SDM-SDM di daerah khususnya yang bekerja di pemerintahan daerah, turut menentukan mampu tidaknya suatu daerah dalam menciptakan pelayanan publik yang prima dan meningkatkan daya saing daerah. Dengan demikian, orang-orang yang duduk dalam pemerintahan daerah atau biasa disebut dengan PNS daerah, haruslah orang-orang yang memiliki kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya tugas harian tetapi juga mampu menciptakan program-program baru dan inovatif di pemerintahan daerah.

Kondisi selama ini PNS di daerah diterima hanya melalui seleksi secara umum, belum ada sistem perekrutan sesuai spesialisasi kerja. Sehingga ketika mereka ditempatkan di pemerintahan, kinerja mereka hanya sebatas tugas yang dibebankan kepada mereka tanpa memberikan kontribusi serta inovasi yang lebih dalam penentuan maupun pelaksanaan program-program pemerintah. Selain itu, banyak sekali kasus KKN yang terjadi di daerah ketika perekrutan PNS. Tidak sedikit dari mereka membayar ratusan juta kepada calo agar mereka bisa diterima sebagai PNS. Jadi, kinerja mereka bukan berdasar keahlian serta motivasi untuk berkontribusi kepada daerah, dampaknya buruknya dirasakan oleh masyarakat yang tidak memperoleh pelayanan dengan baik.

**Mengapa sumberdaya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi. Jelaskan alasannya?**

SDM yang baik maka akan menghasilkan pekerja yang baik, SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Adapun komitmen organisasi terhadap para pegawai dapat diwujudkan dengan membuat aturan dan prosedur yang tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat.

SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya. Untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik, ada lima nilai karakter dan kompetensi yaitu :

1. Motivasi
2. Sikap atau ciri bawaan
3. Konsep diri
4. pengetahuan
5. Skills

**Nama : Ria Lita Fatimah**

**Nim : 192510017**

**Magister Manajemen 34 A**

## **ARTI PENTING MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI**

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal.

Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar, manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai manfaat sebagai berikut:

### **1. Kualitas (Quality)**

Fungsi utama manajemen SDM adalah menciptakan manusia yang berkualitas sesuai dengan kompetensi atau keahliannya. Oleh sebab itu, dengan adanya manajemen SDM diharapkan tenaga kerja akan mampu memberikan manfaat pada diri sendiri dan organisasinya.

Tenaga kerja yang berkualitas akan mampu menghasilkan produk yang berkualitas pula. Inilah salah satu manfaat manajemen SDM dalam organisasi.

### **2. Kecepatan (Speed)**

Suatu pekerjaan yang ditangani oleh ahlinya akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan. Demikian juga ketika tenaga profesional dituntut untuk kerja cepat, tenaga kerja tersebut akan mampu melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan ketepatan, sehingga dalam jangka waktu yang relatif singkat, semua pekerjaan dapat diselesaikan secara profesional.

### **3. Biaya Kepemimpinan (Leadership Cost)**

Manajemen SDM yang baik akan dapat menjadikan pemimpin memiliki kemampuan menjalankan kepemimpinannya dalam suatu organisasi dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh terhadap kebutuhan biaya dalam organisasi. Banyaknya biaya yang dikeluarkan oleh suatu organisasi dapat dilihat dari keefektifan kepemimpinan dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Efisiensi penggunaan anggaran yang diperlukan dalam suatu kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh keefektifan seorang pemimpin dalam mengelola organisasinya. Dengan kata lain, pemimpin yang memiliki kemampuan manajemen SDM yang baik berdampak pada leadership cost yang lebih efisien.

### **4. Kemampuan Belajar dalam Beradaptasi (Adaptive Learning Ability)**

Adanya pluralisme sumber daya manusia dalam suatu organisasi membutuhkan system komunikasi yang baik antar pihak manajemen dengan karyawan maupun sesama karyawan. Oleh sebab itu, untuk dapat mewujudkan sinkronitas tujuan antara pihak manajemen dengan karyawan tersebut, diperlukan manajemen sumber daya manusia.

Dengan adanya manajemen SDM ini, diharapkan masing-masing elemen mengetahui peran dan fungsinya, sehingga dapat mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya. Artinya, keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari sejauhmana kemampuannya dalam mengakomodir sumber daya manusia yang ada untuk belajar beradaptasi dengan dunia sekitarnya.

Sumber:

Baedhowi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Pelita Insani.

## TUGAS MATERI KE 1

### **Mengapa sumber daya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi**

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia baik daya pikir serta daya fisiknya benar benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber daya manusia sebagai factor pertama dan utama dalam prose pembangunan pencapaian tujuan organisasi, sebagai contoh apabila di dalam suatu organisasi yang sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam yang melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan perusahaan.

- Salah satu aspek yang tidak kalah pentingnya untuk dikelola para wirausahawan adalah sumber daya manusia ( SDM ) yang dimilikinya.
- Manusia ( karyawan ) yang menjadi motor penggerak kegiatan usaha perlu dikelola secara profesional.

Pertanyaan:

Mengapa sumberdaya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi. Jelaskan alasannya?

Jawab

**Sumber daya manusia (SDM)** adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

## Tugas materi 1

Mengapa sumberdaya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi. Jelaskan alasannya?

Jawab :

Karena Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

**TUGAS I**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**MENGAPA SUMBER DAYA MANUSIA MENJADI MODAL PENTING**  
**DALAM SUATU ORGANISASI**



Oleh:

Nama : Sukamto  
NIM : 192510007  
Program : S2 Manajemen  
Kelas : Reguler B (malam)  
Angkatan : 34

**UNIVERSITAS BINA DARMA**  
**TAHUN AJARAN**  
**2019--2020**

Peran Penting Sumber Daya Manusia  
Sebagai Modal Bagi Organisasi.

Dalam suatu organisasi membutuhkan adanya beberapa modal utama salah satunya modal sumber daya manusia sebagai kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Pengertian Sumber Daya Manusia adalah bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir akal budi yang ditambah pengetahuan dan pengalaman serta daya fisik kecakapan atau keterampilan yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir merupakan kecerdasan sebagai modal dasar yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, di mana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara

atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia. Kecerdasan manusia tolak ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ). Sedangkan daya fisik berupa keterampilan atau kecakapan dapat melalui pelatihan dan usaha belajar oleh manusia itu sendiri. Dengan kata lain, kemampuan manusia itu sendiri ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya sehingga manusia menjadi unsur utama dalam aktivitas kegiatan baik secara individual maupun dalam organisasi. Contohnya : Peralatan canggih atau mesin dengan teknologi tinggi seperti komputer, alat transportasi, mesin industri, dan lainnya semua adalah hasil olah daya pikir atau akal budi manusia yang bertujuan untuk meringankan kerja fisik manusia.

Dari kondisi diatas dapat disimpulkan bahwa peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia baik daya pikir serta daya fisiknya benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

**TUGAS I**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**MENGAPA SUMBER DAYA MANUSIA MENJADI MODAL PENTING**  
**DALAM SUATU ORGANISASI**



Oleh:

Nama : Supris Yudianto  
NIM : 192510006  
Program : S2 Manajemen  
Kelas : Reguler B (malam)  
Angkatan : 34

**PROGRAM PASCA SARJANA**  
**UNIVERSITAS BINA DARMA**  
**TAHUN AJARAN**  
**2019--2020**

## Sumber Daya Manusia Merupakan Modal Penting Bagi Organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir merupakan kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, di mana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia.

Kecerdasan manusia tolak ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ). Sedangkan daya fisik berupa keterampilan atau kecakapan dapat melalui pelatihan dan usaha belajar oleh manusia itu sendiri. Dengan kata lain, kemampuan manusia itu sendiri ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya sehingga manusia menjadi unsur utama dalam aktivitas kegiatan baik secara individual maupun dalam organisasi. Contohnya : Peralatan canggih atau mesin dengan teknologi tinggi seperti komputer, mesin industri, dan lainnya semua adalah hasil olah daya pikir atau akal budi manusia yang bertujuan untuk meringankan kerja fisik manusia.

Dalam suatu organisasi dibutuhkan adanya beberapa modal utama salah satunya modal sumber daya manusia sebagai kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Dari kondisi itu dapat disimpulkan bahwa peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan

kemampuan manusia baik daya pikir serta daya fisiknya benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

## TUGAS 1

### MATERI 1

MENGAPA SUMBER DAYA MANUSIA MENJADI MODAL PENTING DALAM SUATU ORGANISASI. JELASKAN ALASANNYA?

JAWABAN :

Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia.

Daya pikir merupakan kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, dengan menggunakan akal budi manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia.

Sehingga Sumber Daya Manusia menjadi modal penting dalam organisasi karena ;

1. Organisasi membutuhkan segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu **waktu, tenaga dan kemampuan** manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya)
2. Sumber daya manusia adalah **penggerak** sebagai perencana, pelaksana dan pengawas dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya.
3. Sumber daya manusia adalah **modal dari segala modal** karena meskipun organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat **mengelola** dan **memanfatkannya** maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh sebab itulah sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi dan diperlukan sebagai **unsur utama** dan **unsur pengendali** keberhasilan organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir merupakan kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, di mana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia.

**NAMA : ALEM PAMELI**

**NIM : 192510038**

**KELAS : MM 34 B**

Tugas materi 1

Mengapa sumberdaya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi. Jelaskan alasannya?

Jawab :

Karena Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Soal:

Mengapa sumberdaya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi.Jelaskana alasanya?

Jawab:

- Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi,baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak,pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.
- Karena Sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.
- Sumber daya manusia sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Nama : Doni Pramana  
NIM : 192510013  
Kelas : MM34B  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen : Prof. Waspodo, M.Ed., Ph.D.

## Tugas 1

Mengapa sumber daya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi? Jelaskan alasannya !

Jawaban:

Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia di dalam organisasi tersebut dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara individu ataupun di organisasi tersebut.

Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi, apabila di dalam organisasi tersebut sudah memiliki modal yang sudah ada, teknologi pendukung, sumber daya melimpah, tapi tidak adanya sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya, maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh sebab itu, pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai unsur utama pengendalian keberhasilan organisasi.

## PROSES MANAJEMEN SDM

Proses manajemen sumber daya manusia yang akan dibahas, sebagaimana disampaikan oleh Pigors dan Myers (1961) yaitu menekankan pada; recruitment (pengadaan), maintenance (pemeliharaan) dan development (pengembangan).

- Pengadaan Sumber Daya Manusia

Recruitment disini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan yang dimaksud disini lebih luas maknanya, karena pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan. Jadi pengadaan disini adalah upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas. Jadi bisa berupa recruitment from outside dan recruitment from within. Recruitment from within merupakan bagian dari upaya pemanfaatan SDM yang sudah ada, antara lain melalui pemindahan dengan promosi atau tanpa promosi. Untuk pengadaan pekerja dari luar tahapan seleksi memegang peran penting. Seleksi yang dianjurkan bersifat terbuka (open competition) yang didasarkan kepada standar dan mutu yang sifatnya dapat diukur (measurable).

Pada seleksi pekerja baru maupun perpindahan baik promosi dan tanpa promosi, harus memperhatikan unsur-unsur antara lain; kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian. Tahapan pemanfaatan SDM ini sangat memegang peranan penting, dan merupakan tugas utama dari seorang pimpinan. Suatu hal yang penting disini adalah memanfaatkan SDM atau pekerja secara efisien, atau pemanfaatan SDM secara optimal, artinya pekerja dimanfaatkan sebesar-besarnya namun dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan batas-batas kemungkinan pemanfaatan yang wajar. Orang tidak merasa diperas karena secara wajar pula orang tersebut menikmati kemanfaatannya.

Prinsip pemanfaatan SDM yang terbaik adalah prinsip satisfaction yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan sendiri oleh pekerja yang menjadi pendorong untuk berprestasi lebih tinggi, sehingga makin bermanfaat bagi organisasi dan pihak-pihak lain. Pemanfaatan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang paling mudah dan sederhana sampai cara yang paling canggih. Pemanfaatan SDM perlu dimulai dari tahap pengadaan, dengan prinsip the right man on the right job.

- Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan atau maintenance merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (reward system) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal. Pemeliharaan SDM pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Manusia memiliki persamaan disamping perbedaan, manusia mempunyai kepribadian, mempunyai rasa, karya, karsa dan cipta. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak dan kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri. Hal-hal tersebut di atas harus menjadi perhatian pimpinan dalam manajemen SDM. Pemeliharaan SDM perlu diimbangi dengan sistem ganjaran (reward system), baik yang berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun yang bersifat material seperti; fasilitas kendaraan, perubahan, pengobatan, dll dan juga berupa immaterial seperti ; kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja.

- Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan

pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Untuk pendidikan dan pelatihan ini, langkah awalnya perlu dilakukan analisis kebutuhan atau need assessment, yang menyangkut tiga aspek, yaitu : (1) analisis organisasi, untuk menjawab pertanyaan : “Bagaimana organisasi melakukan pelatihan bagi pekerjanya”, (2) analisis pekerjaan, dengan pertanyaan : ” Apa yang harus diajarkan atau dilatihkan agar pekerja mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya” dan (3) analisis pribadi, menekankan “Siapa membutuhkan pendidikan dan pelatihan apa”. Hasil analisis ketiga aspek tersebut dapat memberikan gambaran tingkat kemampuan atau kinerja pegawai yang ada di organisasi tersebut.

Soal : Mengapa sumber daya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi ?

Jawaban : Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi atau organisasi, karena itu kemudian munculah istilah baru di luar HR (Human Resources), yaitu HC atau Human Capital. Disini sumber daya manusia dilihat bukan sekedar sebagai asset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban cost). Disini prespektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi mengemuka.

Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektivan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai manfaat sebagai berikut :

1. Kualitas, fungsi utama manajemen SDM adalah menciptakan manusia yang berkualitas sesuai dengan kompetensi atau keahliannya. Oleh sebab itu dengan adanya manajemen SDM diharapkan tenaga kerja akan mampu memberikan manfaat pada diri sendiri dan organisasinya. Tenaga kerja yang berkualitas akan mampu menghasilkan produk yang berkualitas pula.
2. Kecepatan (Speed), suatu pekerjaan yang ditangani oleh ahlinya akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan. Demikian juga ketika tenaga profesional dituntut untuk kerja cepat, tenaga kerja tersebut akan mampu melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan ketepatan, sehingga dalam jangka waktu yang relative singkat, semua pekerjaan dapat diselesaikan secara profesional.
3. Biaya kepemimpinan (Leadership Cost) , manajemen SDM yang baik akan dapat menjadikan pemimpin memiliki kemampuan menjalankan kepemimpinannya dalam suatu organisasi dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh

terhadap kebutuhan biaya dalam organisasi. Banyaknya biaya yang dikeluarkan oleh suatu organisasi dapat dilihat dari keefektifan kepemimpinan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Efisiensi penggunaan anggaran yang diperlukan dalam suatu kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh keefektifan seorang pemimpin dalam mengelola organisasinya. Dengan kata lain, pemimpin yang memiliki kemampuan manajemen SDM yang baik berdampak pada leadership cost yang lebih efisien.

4. Kemampuan belajar dalam beradaptasi (*Adaptive Learning Ability*), adanya pluralisme SDM dalam suatu organisasi membutuhkan system komunikasi yang baik antar pihak manajemen dengan karyawan maupun sesama karyawan. Oleh sebab itu untuk dapat mewujudkan sinkronitas tujuan antara pihak manajemen dengan karyawan tersebut, diperlukan manajemen SDM. Dengan adanya manajemen SDM ini diharapkan masing-masing elemen mengetahui peran dan fungsinya, sehingga dapat mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya. Artinya keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari sejauhmana kemampuannya dalam mengakomodir SDM yang ada untuk belajar beradaptasi dengan dunia sekitarnya.

Tugas MSDM

Oleh : Fahri Alfath

NIM: 192510029

Kelas : Reguler A

=====

## STUDI KASUS

### **SALAH SATU KASUS KEPEMIMPINAN YANG TIDAK SUKSES DALAM MEMIMPIN SUATU ORGANISASI**

#### **Kasus 1 : Hartoyo sebagai Manajer**

Drs. Hartoyo telah menjadi manajer tingkat menengah dalam departemen produksi suatu perusahaan kurang lebih 6 bulan. Hartoyo bekerja pada perusahaan setelah dia pensiun dari tentara. Semangat kerja departemennya rendah sejak dia bergabung dalam perusahaan. Beberapa dari karyawan menunjukkan sikap tidak puas dan agresif.

Pada jam istirahat makan siang, Hartoyo bertanya kepada Drs. Abdul Hakim, AK, manajer departemen keuangan, apakah dia mengetahui tentang semangat kerja yang rendah dalam departemen produksi. Abdul Halim menjawab bahwa dia telah mendengar secara informal melalui komunikasi "grapevine", bahwa para karyawan Hartoyo merasa tidak senang dengan pengambilan semua keputusan yang dibuat sendiri olehnya. Dia (Hartoyo) menyatakan, "dalam tentara, saya membuat semua keputusan untuk bagian saya, dan semua bawahan mengharapkan saya untuk berbuat seperti itu."

#### **Pertanyaan kasus :**

1. Gaya kepemimpinan macam apa yang digunakan oleh Hartoyo? Bagaimana keuntungan dan kelemahannya? Bandingkan motivasi bawahan Hartoyo sekarang dan dulu sewaktu di tentara.

#### **Jawab :**

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh hartoyo adalah gaya kepemimpinan otoriter, yaitu gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pada gaya kepemimpinan otoriter ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya.

- Keuntungan dalam menggunakan gaya kepemimpinan otoriter : Bawahan tidak perlu memikirkan apapun, bawahan cukup melaksanakan apa yang diputuskan dari pemimpin.
- Kelemahan dalam menggunakan gaya kepemimpinan otoriter : Semua aspek kegiatan dalam perusahaan dikendalikan oleh pemimpin, sehingga apabila ada suatu masalah dalam perusahaan tersebut semuanya hanya tergantung pada pemimpin dan bawahan tidak boleh ikut campur dalam pengambilan keputusan. Sehingga kurang adanya kerjasama dalam perusahaan tersebut.

**Pebandingan motivasi bawahan Hartoyo sekarang dan dulu sewaktu di tentara:**

Dalam membangun sebuah perusahaan diperlukan kerjasama antara pemimpin dengan bawahan. Sehingga bawahan hartoyo yang sekarang ingin ikut dalam membangun perusahaan tersebut secara bersama-sama agar tercapainya sebuah tujuan. Sedangkan bawahan hartoyo sewaktu di tentara merupakan anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi. Sehingga mereka membutuhkan gaya kepemimpinan yang otoriter.

2. Konsekuensinya apa, bila Hartoyo tidak dapat merubah gaya kepemimpinannya? Apa saran saudara bagi perusahaan, untuk merubah keadaan?

**Jawab :**

Apabila Hartoyo tidak dapat merubah gaya kepemimpinannya perusahaan tersebut dapat mengalami gulung tikar, apabila seorang pemimpin hanya mengutamakan keputusan sendiri tanpa menerima saran dari bawahan.

Saran saya, sebaiknya Hartoyo dapat merubah gaya kepemimpinan otoriternya dengan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi. Sehingga Hartoyo akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaannya apabila merubah gaya kepemimpinannya dengan gaya kepemimpinan demokratis .

Mengapa sumberdaya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi. Jelaskan alasannya?

Jawab :

Pemahaman saya tentang Sumber Daya Manusia adalah bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir merupakan kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, di mana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia. Kecerdasan manusia tolak ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ). Sedangkan daya fisik berupa keterampilan atau kecakapan dapat melalui pelatihan dan usaha belajar oleh manusia itu sendiri. Dengan kata lain, kemampuan manusia itu sendiri ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya sehingga manusia menjadi unsur utama dalam aktivitas kegiatan baik secara individual maupun dalam organisasi. Contohnya : Peralatan canggih atau mesin dengan teknologi tinggi seperti laptop, CCTV, dan lain-lain itu semua adalah hasil olah daya pikir atau akal budi manusia yang bertujuan untuk meringankan kerja fisik manusia.

Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Mengapa sumberdaya manusia menjadi modal penting dalam suatu organisasi. Jelaskan alasannya?

Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi.

Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.