

## Aspek Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset usaha yang berharga, sebelum memilih pegawai perhatikan masalah kepribadian, kesetiaan dan kemampuannya. Kalau usaha kita masih kecil pilihlah pegawai yang serba bisa atau *multitasking* sehingga kita bisa menghemat anggaran. Ada baiknya kita setidaknya mempelajari Manajemen SDM mencakup pada kapabilitas dari manajer dan karyawan yang berada di proyek atau usaha tersebut.



Penelusuran aspek manajemen ini akan dimulai dari sisi yang paling dasar mulai dari karakter yang dimiliki oleh manajer dan para karyawan yang terlibat disana hingga sampai dengan latar belakang pendidikan dengan tidak mengecualikan kualitas universitas, institut, akademi yang pernah dijalani. Analisis karakter ini adalah untuk melihat apakah mereka memiliki jiwa berwirausaha atau tidak, atau apa yang dilakukannya ini lebih pada usaha ikut-ikutan karena melihat trend usaha yang berkembang pada saat itu atau memang ia benar-benar memiliki konsep serta model pemikiran berwirausaha.

Adapun dari segi edukasi adalah menyangkut dengan wawasan dan susunan administrasinya yang dimiliki sehingga itu akan terlihat kualitasnya pada saat menjelaskan suatu masalah yang menyangkut dengan proyek atau usaha yang sedang dirintisnya dengan kemampuan penjelasan yang jauh lebih sistematis dan berbobot ilmiah, apa lagi jika pendidikan yang dimiliki adalah sesuai dengan proyek atau usaha yang sedang dibangun.

Lalu, apa yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia dan bagaimanakah pengembangan Sumber Daya Manusia?

### A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Pentingnya Mempelajari Manusia sebagai Sumber Daya

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Hasibuan (2003, h 244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.
2. Menurut Veithzal Rivai (2003, h 6) Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu SDM merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.
3. Menurut Agus Sunyoto (2008, h 2) mengapa kita harus mempelajari manusia sebagai sumber daya? Karena manusia memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha. Dalam organisasi usaha yang besar, modal yang besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam yang berlimpah tidak mungkin tidak mungkin dapat dieksploitasi tanpa sumber daya yang diperlukan, yang memadai,

yang mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk memanfaatkan sumber daya lingkungan. [1]

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam upaya peningkatan kualitas suatu masyarakat. Bahkan dalam sebuah struktur organisasi atau kepemimpinan perusahaan misalnya, satu bagian khusus sengaja dibentuk untuk bertanggung jawab mengatur dan mengeksplorasi sumber daya manusia para anggota atau karyawan. Hal ini tentu karena hasil kerja dan karya sangat ditentukan oleh kualitas SDM seseorang. [2]

Perlunya sumber daya manusia dikelola dengan baik karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

*Fungsi-fungsi dalam pengembangan sumber daya manusia* (Tjiptoherijanto, 1999:70-75) mencakup:

1. Perencanaan (human resources planning) yang sering diibaratkan sebagai inti manajemen sumber daya manusia, karena perencanaan itu sendiri dapat mengurangi ketidakpastian diwaktu yang akan datang. Fungsi ini berkaitan dengan kegiatan merencanakan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pengorganisasian yang dilakukan untuk mengatur/menata semua anggota dalam organisasi agar mampu bekerja dalam unit kerja yang ada. Hal ini dilakukan untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya.
3. Pengarahan adalah suatu kegiatan pembekalan yang dilakukan agar semua anggota dalam organisasi lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, unit kerja, perusahaan, anggota dan masyarakat.
4. Pengendalian merupakan suatu kegiatan pemantauan yang dilakukan terhadap seluruh anggota dalam organisasi agar menaati peraturan-peraturan organisasi yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (procurement) adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan atau anggota organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau unit kerja.
6. Pengembangan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam hal ini pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (formal dan informal) yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik untuk memenuhi kebutuhan saat ini maupun di masa mendatang.
7. Kompensasi atau pemberian balas jasa langsung (direct) maupun tidak langsung (indirect).
8. Pengintegrasian merupakan suatu fungsi operasional yang dianggap sangat penting karena kegiatan ini dilaksanakan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan sumber daya manusia (anggota organisasi) agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan dilakukan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas sumber daya organisasi sehingga selalu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

10. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci bagi terwujudnya suatu tujuan.

11. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dengan suatu organisasi.

Menurut Notoatmodjo (1998:11), ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi mencakup tiga pokok kegiatan yang saling berkaitan yaitu:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia;
- 2) Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia;
- 3) Manajemen sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia, menyesuaikan kegiatan sumber daya manusia dengan tujuan organisasi, dapat mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia, dan mengembangkan sistem sumber daya manusia.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. [3]

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia**

### *1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dengan demikian, kita dapat mengelompokkan tugas MSDM atas tiga fungsi, yaitu

-fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian;

-fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja;

-fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.[4]

### *2. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu faktor terpenting pada sebuah organisasi atau sebuah perusahaan apa lagi dalam sebuah manajemen karena menurut Buchari Zainun (2001, hal. 17), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. 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. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (added value) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan SDM ini merupakan competitive advantage dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan

added value yang maksimum yang dapat mengoptimalkan competitive advantage. Adanya SDM ekspertis: manajer strategis (strategic managers) dan SDM yang handal yang menyumbang dalam menghasilkan added value tersebut merupakan value added perusahaan. Value added adalah SDM strategis yang menjadi bagian dari human capital perusahaan.

SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti dalam Umar (2004:42) ciri-ciri SDM yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan. Sedangkan menurut Tempe dalam Umar (2004:21) ciri-ciri SDM yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri.

Siagian (1997:183) mengemukakan bahwa, ada tujuh manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu:

1. Peningkatan produktifitas kerja
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
3. Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat
4. Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
7. Penyelesaian konflik secara fungsional.

Simamora (1995:19) mengatakan di dalam konsep SDM terdapat juga filosofi, yaitu:

1. Pegawai atau karyawan dipandang sebagai investasi, jika dikelola dengan perencanaan yang baik akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar.
2. Manajer membuat berbagai kebijakan, program dan praktik yang memuaskan baik bagi kebutuhan ekonomi maupun kepuasan karyawan.
3. Manajer menciptakan lingkungan kerja yang di dalamnya para pegawai didorong untuk menggunakan keahlian serta kemampuan semaksimal mungkin.
4. Program dan praktik personalia diciptakan dengan tujuan agar terdapat keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan organisasi.[5]

### **C. Aspek Sumber Daya Manusia dalam Studi Kelayakan Bisnis**

Dalam setiap pelaksanaan ide usaha, kita pasti memerlukan adanya aspek sumber daya yang akan menjalankan usaha atau ide menjadi usaha. Dalam beberapa perencanaan sumber daya manusia, perlu menganalisis hal-hal berikut:

#### *1. Desain Pekerjaan*

Setelah penentuan organisasi, maka kita akan menjalankan desain pekerjaan apa saja yang diperlukan untuk menjalankan organisasi. Perusahaan di bidang jasa akan sangat berbeda dengan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, apalagi untuk manufaktur teknologi tinggi.

#### *2. Deskripsi pekerjaan*

Deskripsi pekerjaan wajib dilakukan mengingat fungsi setiap departemen harus jelas, tidak terjadi tumpang tindih dalam kegiatan pekerjaan dan menghindari adanya pengulangan pekerjaan yang sama oleh bagian yang berbeda.

#### *3. Job value*

Tujuan dari job value adalah penentuan nilai jabatan dengan kapasitas atas orang yang diperlukan. Nilai jabatannya akan dihubungkan dengan penghasilan yang akan diterima dengan tunjangan-tunjangan yang akan diterima, termaksud juga kesempatan jenjang karier.

#### *4. Kapasitas Sumber Daya Manusia*

Kapasitas akan menentukan produktivitas dan profitabilitas perusahaan, kapasitas yang sesuai dengan kemampuan produksi perusahaan menjadi sangat penting.

#### *5. Recruitment*

Pencarian sumber daya manusia menjadi penting karena disinilah dimulainya tahapan pertama pengenalan usaha kita. Sumber daya yang tepat akan bertumbuh di posisi yang tepat dalam organisasi yang tetap.

Perusahaan akan menentukan kriteria penyeleksian karyawan baru baik untuk nilai indeks prestasi waktu kuliah, harus lulus psikologi test dan wawancara serta harus lulus test kesehatan.

Dalam rekrutmen perusahaan juga harus menganut beberapa hal yang harus diperhatikan seperti misalnya:

- 1) Pemberian kesempatan yang sama untuk semua golongan dan ras.
- 2) Pemberian kesempatan kepada kelompok wanita untuk bisa serta kerja dengan kaum pria.
- 3) Memperhatikan himbauan pemerintah setempat untuk mempekerjakan karyawan yang berasal dari daerah setempat.

#### *6. Productivity*

Setelah seseorang bergabung dalam organisasi, maka produktivitas menjadi perhatian kita, karena kontribusi positif daripada setiap individu akan menghasilkan organisasi yang positif dan bertumbuh.

Sejalan dengan kapasitas yang sesuai, maka produktivitas menjadi penting karena pengukuran produktivitas harus terpenuhi agar perusahaan bisa melaksanakan efisiensi kerja.

#### *7. Training and Development*

Sejalan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan teknologi, maka setiap sumber daya semestinya diberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tuntutan jaman dan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan juga membawa apresiasi kepada sumber daya manusia karena merasa dihargai dan dibimbing.

Pelatihan bisa diberikan dalam bentuk soft skill dan hard skill. Soft skill adalah pelatihan untuk memperkaya pengetahuan karyawan akan hal-hal yang berhubungan dengan personal karyawan seperti motivasi. Hard skill lebih kepada pelatihan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan agar bisa bekerja lebih lagi dari waktu ke waktu.

#### *8. Performance Appraisal*

Biasanya dalam masa setahun, setiap karyawan akan mengalami masa-masa konsultasi dengan mendapatkan umpan balik dari kinerja yang dicapai selama masa waktu tertentu. Dalam penilaian karyawan ini, yang dinilai tidak semata-mata pencapaian hasil kuantitatif tapi juga faktor-faktor proses dan kuantitas lainnya. Yang akan dinilai ada faktor kepuasan konsumen, cara manajemen dan juga kerjasama team.

#### *9. Compensation and Benefit*

Dalam setiap industry pasti terdapat struktur kompetisi yang akan diberikan kepada karyawannya yang terbaik. Selain gaji dasar, perusahaan juga akan memberikan tunjangan-tunjangan yang disesuaikan dengan tingkat jabatan dan kompetisi di pasar. Biasanya juga karyawan yang berprestasi bagus akan diberikan bonus pada akhir tahun.

#### *10. Career Planning*

Selain pengembangan akan kemampuan karyawan, perlu diperhatikan juga pengembangan karir yang akan dicapai karyawan. Sebelum penentuan karir, perusahaan biasanya juga akan mengkategorikan karyawan kedalam beberapa kelompok.

Kompensasi dan tunjangan-tunjangan bukan satu-satunya yang dicari karyawan, mereka juga ingin mencapai kemajuan untuk dipromosikan ke jabatan yang semakin tinggi maka diperlukan sebuah perencanaan karir yang lebih jelas untuk setiap individu yang ada dalam perusahaan khususnya untuk karyawan yang sangat bagus.

#### *11. Retrenchment (penghematan)*

Setelah seorang karyawan berbakti dalam waktu tertentu, maka karyawan juga akan memasuki tahapan berpisah yakni pensiun. Dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, perusahaan semestinya memberikan kompensasi yang sesuai baik itu uang jasa maupun uang pisah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka mengembangkan dan mempertahankan karyawan agar karyawan tidak mudah tertarik untuk pindah kerja ke perusahaan lain, selain memberikan kompensasi dan tunjangan, karyawan juga bisa di motivasi dengan:

- 1) Memperluas cakupan pekerjaan (job enlargement)
- 2) Rotasi pekerjaan (job rotation)
- 3) Pemberdayaan dan partisipasi manajemen

Pada saat ini, perusahaan memiliki dua jenis kerjasama dengan karyawan yakni:

- 1) Karyawan telah berpengalaman kerja biasanya akan diterima dengan memberikan masa percobaan selama 3 bulan untuk melihat prestasinya.
- 2) Karyawan yang belum berpengalaman akan diterima dengan masa kerja kontrak untuk masa tertentu seperti 12 bulan misalnya. Kontrak bisa diperpanjang dengan maksimal satu kali untuk jangka waktu yang sama dengan sebelumnya.

Selain kedua tipe tersebut, beberapa perusahaan menempuh cara out sourcing untuk pekerjaan yang dianggap penting, biasanya out sourcing yang dilakukan seperti untuk bagian keamanan perusahaan, bagian general affair tetapi ada juga untuk bagian pembayaran gaji.

Semua hal tersebut dilakukan harus sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dimana saat ini yang berlaku adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.[6]

### **Kesimpulan**

**Sumber Daya Manusia** adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu SDM merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

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.

Dalam setiap pelaksanaan ide usaha, kita pasti memerlukan adanya aspek sumber daya yang akan menjalankan usaha atau ide menjadi usaha. Dalam beberapa perencanaan sumber daya manusia, perlu menganalisis hal-hal berikut, yaitu desain pekerjaan, deskripsi pekerjaan, job value, kapasitas sumber daya manusia, recruitment, productivity, training and recruitment, performance appraisal, compensation and benefit, career planning, serta retrenchment.