MENGENAL LEBIH DALAM TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Aminah Nurhidayati Maulidyah

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo
Email: aminaharkenji30@gmail.com

Pengantar

Di zaman yang modern ini banyak sekali perusahaan atau intansi-intansi yang berada di Indonesia. Mereka (para intansi-intansi) berlomba-lomba mendirikan kinerja yang terbaik agar menarik peminat untuk berbondong-bondong memakai jasa mereka (para intansi-intansi). Keinginan tersebut tumbuh dikarenakan adanya tekad yang besar untuk mensukseskan diri. Menjadikan sesuatu yang dimilikinya yang terbaik di antara yang lainnya.

Dengan belajar mengenai manajemen sumber daya manusia kita dapat mengetahui cara terbaik untuk mengelolah sumber daya manusia dan dapat mempraktikkan di dunia nyata. Adanya hal tersebut membuat para perusahawan bisa menjadikan para pekerjanya untuk bekerja secara efisien dan efektif. Juga dapat memperbaiki masalah diperusahaannya yang berhubungan dengan kinerja para pekerjanya. Sehingga perusahaannya dapat menjadi perusahaan yang dapat bersain di kaca internasional.

Lingkup MSDM

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang menarik pada bisnis (Sentot Imam Wahjono). Mengapa demikian? Karena manusia bukanlah mesin atau pun robot yang tidak dapat diatur dengan seenaknya tapi hal tersebut mampu untuk mengarahkan manusia dengan sesuai keinginan pengaturnya. Menurut pendapat lain manajemen sumber daya manusia ialah proses manajer untuk mengatasi permasalahan yang berada di perusahaannya yang meliputi semua tentang para pekerjanya mendapatkan hak yang seharusnya didapatkan (kesejahteraan karyawan) sehingga dapat menjalankan kewajiban yang diharapkan oleh manajer.

Sejarah adalah kejadian dan peristiwa yang benar-benar terjadi pada masa lampau (KBBI). Adanya sejarah merupakan pembelajaran untuk mengenal dan mengenang kejadian-kejadian yang terjadi di jaman dahulu dimana kita belum ada. Sehingga kita dapat memetik pelajaran berharga dari sejarah tersebut. Dalam pembahasan kali ini akan membahas bagaimana sejarah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bukan hal baru yang ada di dunia ini. Manajemen sumber daya manusia ada dari dulu, semenjak awal kali lahirnya

organisasi kecil. Revolusi industry Inggris adalah awal mula diperlukannya manajemen sumber daya manusia. Alasan mengapa revolusi industry Inggris menjadi awal mula munculnya manajemen sumberdaya manusia yakni keinginan industry Inggris menghasilkan produksi dengan besar-besaran tetapi dengan mempekerjakan pegawai dalam jumlah sedikit dan memanfaatkan teknologi yang dimiliki. Sehingga menjadikan keuntungan yang semakin banyak dan meningkat. Adanya penggunaan tenaga kerja yang seperti ini menjadikan para perusahawan memikirkan bagaimana gaji, penempatan, dan kesejahteraan pekerja. Pada akhirnya diadakannya devisi ”**Sekretaris Kesejahteraan**” (Hasibuan, 1997). Yaitu bertugas untuk memikirkan cara perumusan kebutuhan ekonomi para pekerja dan memagari para pekerja untuk tidak membentuk sebuah serikat pekerja. Revolusi inggris merambah keberbagai belahan dunia, terutama di Eropa dan Amerika Serikat pada awal abad kedua puluh. Dampak dari Revolusi Industri tersebut adalah banyak berdiri perusahaan besar dalam bidang perekonomian. Lahirnya banyak teori motivasi pada tahun 1940-an dengan Abraham H.Maslow sebagai pelopornya adalah bukti perlunya perhatian untuk manusia dalam sebuah organisasi. Kebutuhan manusia memerlukan pemenuhan secara hirarki, untuk menunjang hasil berkarya mereka. Semuanya itu memerlukan perhatian di dalam pengelolaan sumberdaya manusia.

Gambar 1.1. Teori Maslow (gmpjconsulting, 2016)

Tidak ada teori dalam MSDM menurut Guest. Akan tetapi tidak dipungkiri banyak teori yang mendukung MSDM. Guest melahirkan sebuah kerangka kerja teori MSDM berdasarkan dengan pada hasil studi para ahli di Harvard University, seperti dapat dilihat dalam gambar 1.2. berikut ini:

Gambar 1.2. Kerangka Kerja Teori MSDM
(dikutip dari Guest, 1987)

Basis teori MSDM dengan dilandasi diri pada sejumlah teori lintas ilmu dapat dinilai dari gambar kerangka kerja diatas. MSDM bersifat multidisipliner. Maka dari itu kita dapat menjumpai MSDM berada di disiplin ilmu ekonomi manajemen, psikologi, hukum, sosial, sejarah, serta hubungan industrial.

Keberadaan MSDM

Ada banyak fungsi dari MSDM dalam beberapa hal. pertama adalah dalam hal perencanaan untuk kebutuhan SDM adalah perencanaan dan peramalan tenaga kerja yang diinginkan dalam jangka panjang ataupun pendek dan menganalisis jabatan untuk menentukan pekerja ditempatkan di tempat yang sesuai dan dibutuhkan. kedua adalah staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi, dalam hal ini pekerja dikelompokkan dengan kebutuhan SDM untuk mengisi formasi yang tersedia. ketiga adalah penilaian kinerja, dalam hal tersebut terjadi setelah pekerja setelah beberapa masa dan manajer menilai bagaimana cara bekerjanya dan bila telah memenuhi syarat ataupun melampaui akan diberikan penghargaan at kinerjanya tersebut. Terakhir dalam hal perbaikan kualitas kerja dan lingkungan kerja adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

Ada beberapa tujuan dari MSDM diantaranya tujuan organisasional dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas. Selanjutnya tujuan fungsional bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketiga tujuan sosial yakni bertujuan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Terakhir adalah tujuan personal adalah membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Ramalan MSDM

Para pekerja mencari pekerjaan kepada pengusaha berada di pasar SDM. Pasar SDM sendiri berarti wilayah untuk mencari pekerjaan untuk para calon pekerja terhadap pemberi pekerjaan. Cakupan pasar SDM memiliki beberapa factor penting, yaitu daerah geografi, pendidikan atau pengalaman/keahlian yang dipersyaratkan, jenis usaha, persyaratan izin/sertifikat, dan keanggotaan serikat kerja. Pasar SDM internal biasanya memberikan keringaan kepada para pekerja internal dalam hal ortasi kerja, promosi, dan pengembangan peluang lainnya. Sedangkan pasar SDM memberikan kebebasan kepada para calon pekerja untuk mendaftarkan dirinya dan akan memberikan pengumuman secara terbuka juga. Akan tetapi diadakan penyaringan kepada calon pekerja yang mendaftar agar perusahaan menegtauhui usia, petgantian, dan rotasi para calon pekerja. Analisis pasar SDM bertujuan untuk meminimalisir pengunduran diri pekerja dengan memberikan konpensasi dan membuat langka yang perlu untuk menjamin pekerja sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Indeks Daya Saing 6 Negara ASEAN

	Negara	SING	MLY	THAI	IND	PHIL	VIET
	Rangking	2	18	32	37	47	56
		tetap	2	-1	-3	5	8
	PilarDaya saing						
1	Kelembagaan	1	-3	2	-2	-10	7
2	Infrastruktur	tetap	1	4	-6	1	5
3	Makro Ekonomi	3	9	-8	1	2	6
4	Kesehatan dan pendidikan dasar	1	9	-1	-6	6	tetap
5	Pelatihan dan pendidikan tinggi	1	10	3	-4	1	1
6	Efisiensi PasarBarang	tetap	1	tetap	-7	-10	-5
7	Pasar tenaga kerja	tetap	tetap	-1	-5	9	-3
8	Pengembangan Pasar Finansial	tetap	-5	-5	-7	1	6
9	Kesiapan Teknologi	2	13	7	-8	1	7
10	Ukuran Pasar	-4	tetap	4	5	5	1
11	Kecanggihan bisnis	8	2	6	-2	4	6
12	Inovasi	tetap	1	10	1	4	4

Sumber: World Economic Forum, 2015-2016

Gambar 1.3. indeks daya saing 6 negara di ASEAN
(yunustriyonggo.wordpress, 2016)

Penutup

Manajemen sumber daya manusia sendiri berarti proses manajer untuk mengatasi permasalahan yang berada di perusahaannya yang meliputi semua tentang para pekerjanya mendapatkan hak yang seharusnya didapatkan (kesejahteraan karyawan) sehingga dapat menjalankan kewajiban yang diharapkan oleh manajer. Inti dari pembahasan ini adalah adanya manajemen sumberdaya

manusia karena revolusi industri inggris yang menyebar luas ke seluruh dunia, setiap perusahaan harus memiliki startegi dan kinerja yang bagus untuk memberikan hasil yang sangat memuaskan bagi konsumen. Apabila menginginkan kinerja para pekerja bagus kita juga akan memberikan fasilitas yang bagus pula. Ada beberapa teori diantaranya teori Abraham H.Maslow yang memberikan arahan untuk membuat kinerja (MSDM) menjadi lebih baik.

Daftar Pustaka

- Wahjono ,S,I. (2015, Sep). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Review December 29, 2018 from https://www.researchgate.net/publication/292137504_
<https://www.kbbi.web.id/sejarah> diakses pada 28 desember 2018
- Priono. (2010). *Sejarah Lahirnya MSDM in Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Priono. (2008), *Pengertian Lahirnya MSDM in Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Fungsi MSDM in Manajemen Sumber Daya Manusi Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Wahjono ,S,I. (2015). *Basis teori in Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Selembah Empat.
- Tim Dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. (2019). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Review December 27, 2018 from www.digilib.uwp.ac.id/digilib/files/disk1/1/--timpengaja-16-1-msdm.pdf