MAKALAH

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun Untuk Memenuhi Tugas

Mata Kuliah : Manajemen

Dosen Pengampu: Dra. HJ. NURAENI GANI, MM.

Oleh :

NUR AMALIA DAUD (90500121011)

KELAS A

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR

2021/2022

KATA PENGANTAR

مِيجَرَالَا عِن فَخْرَالَا إِلَهَ لَا مَسِيَد

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah swt karena atas limpahan karunia, rahmat, dan hidayah-Nya yang berupa kesehatan, sehingga makalah yang berjudul "**MANANEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**" dapat terselesaikan. Makalah ini disusun sebagai tugas individual mata kuliah manajemen, saya berusaha menyusun makalah ini dengan segala kemampuan, namun saya menyadari bahwa makalah ini masih banyak memiliki kekurangan baik dari segi penulisan maupun segi penyusunan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangunkan, saya terima dengan senang hati demi perbaikan makalah selanjutnya. Semoga makalah ini bisa memberikan manfaat bagi para pembacanya, atas perhatian dan kesempatan yang diberikan untuk membuat makalah ini saya ucapkan terimakasih.

Samata, 26 November 2021

Penyusun

DAFTAR ISI

Sampul.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan.....	2
BAB II PEMBAHASAN.....	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	6
B. Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia (MSDM).....	7
C. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
D. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	11
BAB III PENUTUP.....	14
A. Kesimpulan.....	14
B. Saran.....	15
DAFTAR PUSTAKA.....	15

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut. Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan orang atau pemimpin yang tentunya berbeda-beda cakupan luasnya. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut penulis dalam makalah ini akan menjabarkan definisi manajemen sumber daya manusia, fungsi, urgensi dan implementasinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka adapun masalah yang akan di bahas dalam makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apa pengertian dari manajemen sumber daya manusia?
2. Apa fungsi operasional sumber daya manusia (MSDM)?
3. Bagaimana proses manajemen sumber daya manusia (MSDM)?
4. Bagaimana pendekatan sumber daya manusia (MSDM)?

C. Tujuan

Adapun tujuan yang akan dibahas dalam makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menegetahui pengetian dar mianajemen sumber daya manusia (MSDM)
2. Untuk mengetahui fungsi operasioanal sumber daya manusia (MSDM)
3. Untuk mengetahui bagaimana proses manajemen sumber daya manusia (MSDM)
4. Untuk mengetahui bagaimana pendekatan sumber daya manusia (MSDM)

BAB II

PEMBAHASAN

A. Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

1. Menurut Melayu SP. Hasibuan.

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2. Menurut Henry Simamora

MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

3. Menurut Achmad S. Rucky

MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk

mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

4. Menurut Mutiara S. Panggabean

MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

5. Menurut Mutiara S. Panggabean

MSDM adalah kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari Sisi pekerjaan dan dari Sisi pekerja. Dari Sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari Sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

B. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

fungsi operasional Manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia. Dengan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi ini. Fungsi ini mulai Analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

Kegiatan rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Aplikasi kegiatan ini adalah dengan adanya seleksi yang dilakukan untuk dapat mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Apabila sudah memenuhi syarat, maka tenaga kerja tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

2. Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik karyawan baru. Adapun tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia diarahkan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang potensial tersebut menjadi tenaga kerja yang produktif, serta mampu dan terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan yang rutin, promosi dan mutasi. Pendidikan dan latihan dilakukan agar tenaga kerja dapat selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Promosi dapat digunakan untuk cara pengembangan tenaga kerja, karena promosi merupakan perpindahan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi. Sementara mutasi adalah perpindahan karyawan dari satu unit ke unit yang lain tanpa merubah jenjang yang ada. Adanya mutasi ini diharapkan karyawan mempunyai multi skill.

Adanya pengembangan tenaga kerja, baik melalui pendidikan dan latihan, promosi maupun mutasi akan dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik sehingga dalam penilaian prestasi kerja dapat maksimal.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.

4. Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

5. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Di dalam pemeliharaan tenaga kerja ada pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang di harapkan oleh organisasi. Aspek ekonomis berhubungan dengan pemberian kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang sebanding dengan hasil kerjanya. Aspek nonekonomis berupa adanya jaminan kesehatan, kesejahteraan dan keamanan serta kenyamanan dalam bekerja. Adanya kegiatan pemeliharaan tenaga kerja yang memadai akan memperkecil adanya konflik antara tenaga kerja dengan pemberi kerja.

Dalam pemeliharaan sumber daya manusia ada beberapa yang perlu dikaji antara lain tentang kepuasan kerja karyawan, pengelolaan konflik, motivasi karyawan dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

6. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer SDM karena telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan maupun karyawan. Istilah pemberhentian atau separation, pemisahan adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi (perusahaan) yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun, aatau sebab-sebab lain yang diatur oleh undang-undang.

C. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Persediaan Tenaga Kerja Sekarang

Proses manajemen sumber daya manusia dimulai dengan menilai ketersediaan sumber daya manusia yang tersedia di dalam suatu perusahaan. Dimana penilaian ini mencakup studi komprehensif dari berbagai aspek sumber daya manusia layaknya kemampuan, kompetensi, jumlah, pengalaman, kualifikasi, jabatan, kinerja, usia, kompensasi, dan lainnya. Pada fase ini, human resource dapat berperan sebagai manajer tim untuk melakukan wawancara demi memahami tantangan dari sudut pandang sumber daya manusia yang sedang dihadapi, misalnya saja seperti kualifikasi yang diyakini penting untuk dipunyai tim karyawan tersebut.

2. Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Masa yang Akan Datang

Setelah itu, analisa kebutuhan tenaga di masa depan perlu diperhitungkan secara matang. Di tahap ini, beragam variabel human resource seperti lowongan yang akan dibuka, pengurangan sumber daya manusia, mutasi karyawan, promosi jabatan, atau yang lainnya harus dimasukkan dalam pertimbangan. Kemudian, variabel tidak terduga seperti pemecatan ataupun pengunduran diri pun wajib dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan tersebut.

3. Perkiraan Permintaan Sumber Daya Manusia

Human resource dapat mencocokkan perkiraan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang dengan tenaga kerja yang ada saat ini, serta membuat perkiraan permintaan (demand forecast) sumber daya manusia. Perlu dicatat, untuk dapat memperkirakan permintaan sumber daya manusia secara tepat dan akurat, penting bagi perusahaan untuk mengetahui strategi dan objektif usaha dalam jangka panjang, sehingga permintaan dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terkait.

4. Strategi dan Implementasi Pencarian Sumber Daya Manusia

Setelah mengetahui dan memahami kekurangan yang diperlukan pada evaluasi permintaan dan penawaran sumber daya manusia, human resource bisa mulai mengembangkan strategi yang didasarkan pada perkiraan permintaan sumber daya manusia

yang dibuat. Yang mana strategi tersebut harus mampu menjawab masalah kurangnya sumber daya manusia di perusahaan, sekaligus menawarkan opsi solusinya. Human resource kemudian dapat melakukan rekrutmen, relokasi, pelatihan, outsourcing, hingga merubah kebijakan perusahaan terkait sumber daya manusia. Pihak manajemen perusahaan pun dapat menggunakan jasa konsultan demi meminimalisir reaksi buruk, terutama dari sisi hukum dan legal.

D. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja.

Pendekatan mekanis ini akan mengakibatkan timbulnya masalah-masalah berikut.

- ✓ Pengangguran teknologis.
- ✓ Keamanan ekonomis.
- ✓ Organisasi buruh.
- ✓ Kebanggaan dalam pekerjaan.

A. Pengangguran Teknologis

Mekanisasi berarti bahwa pekerjaan yang dilaksanakan dengan metode padat karya (labor intensive) menjadi metode utama modal (capital intensive). Penggantian metode kerja ini akan mengakibatkan banyak pekerja yang kehilangan pekerjaannya, sebab tenaga satu mesin dapat mengganti pekerjaan dari banyak

orang.

B. Keamanan Ekonomis

Keamanan ekonomis dimaksudkan ketika seseorang karyawan takut di PHK, sehingga dia kehilangan pekerjaan yang mengakibatkan kehilangan pendapatannya.

C. Organisasi Buruh

Pengangguran teknologi, keamanan ekonomis dan politis mendorong terbentuknya organisasi buruh atau serikat-serikat buruh. Organisasi buruh ini mulanya terbentuk dalam setiap perusahaan, tetapi kemudian berkembanglah organisasi buruh nasional dan internasional.

Organisasi buruh ini berkembang dan semakin kuat dengan tujuan utama melindungi kepentingan buruh dari perlakuan yang sewenang-wenang oleh majikan atau manajer serta ditunggangi oleh unsur-unsur politis dari golongan-golongan tertentu.

Reaksi manajer atau majikan untuk menghadapi organisasi buruh, antara lain

- * menolak mempekerjakan mereka yang menjadi anggota serikat organisasi buruh,
- * membuat daftar hitam (black list) mengenai orang-orang yang telah masuk organisasi buruh dan daftar ini diedarkan kepada perusahaan-perusahaan lain, dan
- * memasukkan unsur politik sebagai alasan penolakan pembentukan organisasi buruh di perusahaan.

D. Kebanggaan dalam Pekerjaan

Dengan pembagian kerja yang berdasarkan spesialisasi secara mendetail maka setiap buruh hanya mengerjakan semacam pekerjaan saja. Hal ini akan meningkatkan keterampilannya, tetapi di sisi lain pekerjaan menjadi membosankan, dan kebanggaan terhadap pekerjaan semakin rendah, sebab hasil akhir dari pekerjaan itu dirasa kurang berarti.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis (paternalistic approach), manajer untuk peng-arahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan. Bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya. Misalnya, diberikan pinjaman uang serta didirikan tokosehingga karyawan dapat membeli kebutuhannya secara kredit.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi / perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

Manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi / perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik di antara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan di antara sesama karyawan.

Sistem adalah suatu proses yang terdiri dari berbagai unsur atau komponen yang satu sama lain berkaitan secara struktural dan fungsional, saling menunjang dan mengisi, sesuai dengan peran dan kedudukan masing-masing namun keseluruhannya secara mutlak didukung oleh setiap komponen, betapapun kecil nilainya.

Jadi setiap sistem mengandung masukan (input), proses, keluaran (output), dan merupakan sebuah kesatuan yang bekerja sendiri.

Komunikasi yang diterapkan hendaknya komunikasi dua arah (two way / traffic), dan umpan balik (feed back) yang positif. Dengan komunikasi dua arah maka akan terbina saling pengertian, yang akhirnya terbentuk suatu hubungan sosial yang baik dan menguntungkan.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia sebelum permulaan abad kedua puluh manusia dipandang sebagai barang, benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak kali oleh majikan, hingga saat ini peningkatan kualitas sumber daya masih terus dilakukan, karena meskipun suatu negara tidak mempunyai keunggulan komparatif yang baik, namun mempunyai keunggulan kompetitif, maka negara tersebut bisa lebih bersaing dengan negara lain.

Pendekatannya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu dilakukan dengan pendekatan mekanis, pendekatan paternalisme, dan, pendekatan system social Tahap pelaksanaannya yaitu recruitment (pengadaan), maintenance (pemeliharaan), dan development (pengembangan). Fungsi adanya MSDM yaitu perencanaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemberhentian. Urgensi adanya MSDM yaitu karena MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum, staffing dan personalia dalam organisasi, meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

B. Saran

Penulis berharap makalah ini dapat menambah wawasan bagi para pembaca agar dapat terinspirasi atau tergugah untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usahanya, dan dapat menambah pengetahuan bagi rekan mahasiswa yang membacanya. demi penyempurnaan makalah ini saya berharap kritik dan saran yang dapat membangun serta konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

<http://dadangdjoko.blogspot.com/2014/05/pendekatan-manajemen-sdm.html?m=1>

<https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>

<https://blog.investree.id/karir/proses-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-suatu-usaha/>