MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

**Makalah Ini Disusun untuk Memenuhi Tugas
pada Mata Kuliah Kewirausahaan**

Oleh :

ISMAIL HALIM

90500120041

Ismailhalik02@gmail.com

Dosen Pengajar :

Dra. Hj. Nuraeni Gani, MM.

**PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2021**

ABSTRAK

Perusahaan perlu melakukan terobosan–terobosan dengan melakukan inovasi untuk menciptakan dan meraih keunggulan kompetitif. Perusahaan memiliki sumber – sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya financial, struktur dan sistem produksi dan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif yang utama karena pengelolaan sumber keunggulan lain secara otomatis memerlukan penanganan dari SDM yang ada. Pengelolaan SDM harus diperhatikan agar menunjang strategi bisnis yang akan diterapkan, karena jika praktek pengelolaan tersebut mendukung strategi bisnis perusahaan akan memberikan konstruksi dalam menciptakan keunggulan kompetitif, yang merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam lingkungan.

Kata kunci: *Manajemen, Pengelolaan, SDM, Unggul.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah hingga makalah yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Perusahaan” ini dapat saya selesaikan dengan cukup mudah dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tanpa pertolongan-Nya mungkin saya tidak akan mampu menyelesaikan tepat pada waktunya. Makalah ini saya buat untuk memenuhi tugas dari mata kuliah Kewirausahaan.

Saya mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Hj. Nuraeni Gani, MM. selaku Dosen Kewirausahaan program studi Perbankan Syariah. Yang telah memberikan arahan dalam menyusun makalah ini. Semoga makalah ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas kepada pembaca. Saya menyadari bahwa makalah ini masih kurang sempurna. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Terima Kasih.

Wassalamu'alakum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Gowa, 21 November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan.....	2
BAB II PEMBAHASAN.....	3
A. Landasan Teori	3
B. Pembahasan	4
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
2. Manfaat perencanaan dan hubungannya dengan fungsi-fungsi Manajemen	5
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
BAB III.....	8
PENUTUP	8
A. Kesimpulan.....	8
B. Saran	8
DAFTAR PUSTAKA.....	9

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia harus sesuai dengan kompetensi lulusan yang tercantum pada rencana perkuliahan, mahasiswa lulusan program studi ini diharapkan memiliki kompetensi dalam melaksanakan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan yang secara terus menerus berkembang baik secara lokal, nasional, maupun internasional, serta mampu memahami dan menganalisis isu-isu dan permasalahan pengelolaan sumber daya manusia dalam sistem organisasi pendidikan, serta mampu mengantisipasi berbagai kendala yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan seluruh tugas dan kegiatan yang ada di lembaga pendidikan. Salah satu materi perkuliahan yang dibahas adalah mengenai “Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia” (Mujiati, 2013).

Perencanaan strategis merupakan proses penetapan misi dasar dan tujuan jangka panjang suatu organisasi atau lembaga dan serangkaian tindakan untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan strategis memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan apa yang akan dicapai serta bagaimana cara mencapainya. Tujuan kedua adalah untuk mengurangi ketidakpastian karena dengan adanya perencanaan maka seorang manajer dapat melihat dan memperkirakan perubahan apa yang akan terjadi di masa depan serta mempersiapkan rencana untuk menghadapinya. Tujuan ketiga adalah untuk meminimalisir biaya. Artinya dengan kerja yang terarah dan terencana dapat menjadikan pekerjaan lebih efisien dan menghapus hal-hal yang berpotensi menimbulkan inefisiensi. Tujuan perencanaan yang terakhir adalah untuk menetapkan tujuan dan standar fungsi manajemen yang selanjutnya yaitu pengontrolan dan evaluasi (Sunarsi, 2018).

Perencanaan merupakan dasar dari fungsi-fungsi manajemen lainnya sehingga fungsi perencanaan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan dibutuhkan pada setiap tingkatan organisasi, mulai dari manajemen puncak, menengah,

maupun bawah. Tanpa adanya perencanaan, tidak mungkin dapat mengorganisasikan dan menggerakkan sumber-sumber daya yang digunakan, khususnya sumber daya manusia. Oleh karena itu, dengan perencanaan yang baik maka akan dapat memberikan pedoman yang jelas dan terarah dalam pengelolaan sumber daya manusia secara tepat.

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap berkerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan bahkan semakin bertambah.

B. Rumusan Masalah

- a. Apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia ?
- b. Apa saja Manfaat perencanaan dan hubungannya dengan fungsi-fungsi Manajemen ?
- c. Apa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk mengetahui manfaat perencanaan dan hubungannya dengan fungsi-fungsi Manajemen ?
3. Untuk mengetahui fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ?

BAB II

PEMBAHASAN

A. Landasan Teori

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan atau organisasi sehingga mencapai hasil yang lebih baik. Sejak abad ke 17 manajemen baik sebagai ilmu sains maupun praktik merupakan salah satu faktor utama pendorong perkembangan industry – industry besar. Berkat perkembangan sains, pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat dilakukan dengan baik (Ellitan, 2002).

Pengelolaan SDM yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi bisnis yang akan diterapkan karena jika praktik pengelolaan tersebut mendukung strategi bisnis perusahaan akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam lingkungan bisnisnya. Strategi bisnis akan berhasil jika organisasi mampu mengelola dan rneningkatkan kualitas SDM (SDM berbasis kompetensi) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM hingga SDM yang terlibat dalam pses atau kegiatan perusahaan ini merupakan SDM berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian.

Manajemen Sumber Daya Manusia harus sesuai dengan kompetensi lulusan yang tercantum pada rencana perkuliahan, mahasiswa lulusan program studi ini diharapkan memiliki kompetensi dalam melaksanakan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan yang secara terus menerus berkembang baik secara lokal, nasional, maupun internasional, serta mampu memahami dan menganalisis isu-isu dan permasalahan pengelolaan sumber daya manusia dalam sistem organisasi pendidikan, serta mampu mengantisipasi berbagai kendala yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan seluruh tugas dan kegiatan yang ada di lembaga pendidikan (Fuad, 2021).

B. Pembahasan

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia, adalah sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di Negara maju maupun Negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Suripto, 2012).

Istilah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik organisasi public maupun swasta. Sumber daya manusia adalah yang sangat penting dan menentukan, sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan. Selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia juga diartikan kemampuan manusia untuk mengelola sumber daya organisasi yang dimilikinya seperti bahan baku, uang, dan informasi, sehingga diperoleh kinerja yang baik. Manajemen

Sumber Daya Manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari berbagai prespektif, diantaranya prespektif politik, ekonomi, teknologi, dan sosial budaya. Dari berbagai prespektif tersebut, prespektif ekonomi memberikan pengertian yang lebih luas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

2. Manfaat perencanaan dan hubungannya dengan fungsi-fungsi Manajemen

Perencanaan merupakan pedoman bagi fungsi manajemen lainnya. Perencanaan mempunyai manfaat antara lain: 1) membantu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan lingkungan; 2) memberikan kemudahan dalam melakukan koordinasi terhadap individu atau kelompok dalam organisasi; 3) memusatkan perhatian terhadap tujuan organisasi; 4) membatasi pekerjaan yang tidak pasti; 5) menghemat waktu dan dana dalam pencapaian tujuan; dan 6) membantu dalam kegiatan pengawasan.

Perencanaan memegang peranan penting terhadap fungsi-fungsi manajemen lainnya karena dapat dijadikan dasar atau pedoman bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya.

i. Hubungan perencanaan dengan analisis jabatan

Analisis jabatan memegang peranan penting dalam perencanaan sumber daya manusia karena dalam perencanaan sumber daya manusia menggunakan data analisis jabatan untuk membandingkan kecakapan karyawan yang sesungguhnya terdapat dalam organisasi.

ii. Hubungan perencanaan dengan penarikan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja merupakan suatu program perencanaan sumber daya manusia yang penting dan dimaksudkan untuk menarik tenaga kerja cakap yang diperlukan agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi pada masa mendatang serta memberikan suatu sarana untuk mencapai tujuan tindakan yang telah disetujui yang ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia.

iii. Hubungan perencanaan dengan seleksi

Penarikan tenaga kerja dan seleksi bersama-sama menunjukkan suatu strategi perencanaan sumber daya manusia yang penting untuk memperoleh tenaga kerja cakap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memerinci jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan.

iv. Hubungan perencanaan dengan perencanaan karier

Perencanaan sumber daya manusia melengkapi dan mendukung perencanaan karier dengan ramalan-ramalan mengenai lowongan-lowongan jabatan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM merupakan salah satu fungsi perusahaan yang penting, di samping fungsi perusahaan lain seperti pemasaran, produksi, dan keuangan. Saat ini semakin disadari bahwa SDM merupakan hal penting dan menjadi sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, perubahan lingkungan bisnis telah membawa dampak yang tidak sedikit bagi perusahaan. SDM pun mengalami perubahan dari suatu yang bersifat parsial ke arah yang lebih terintegrasi dan bersifat strategik. Departemen personalia (SDM) akan diarahkan untuk memainkan peran yang lebih penting dalam tim manajemen. Hal ini disebabkan adanya perubahan lingkungan yang akan menghadapkan organisasi pada isu pegawai (people issue) yang memiliki sifat-sifat penting dan ketidakpastian yang besar. Isu tersebut akan berdampak pada isu bisnis yang berarti atau adanya keterkaitan antara SDM dengan bisnis. Secara tradisional fungsi departemen personalia hanya melakukan tugas administratif, mulai dari rekrutment (penarikan) yang meliputi perencanaan SDM (human resources planning) analisis jabatan yang akan menghasilkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan proses seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Namun mereka masih belum melakukan hal tersebut di atas dengan pemikiran yang diarahkan kepada bagaimana mereka dapat membuat organisasi lebih kompetitif dan efektif.

Dengan fenomena demikian maka departemen personalia dan SDM harus memiliki perspektif bisnis seperti kepedulian pada karyawan lini bawah, pencapaian laba, keefektifan dan kelangsungan hidup. Pernyataan ini menunjukkan bahwa ada upaya menghadapi isu bisnis dan rencana operasi,

dengan mempertimbangkan isu pada masingmasing jenjang organisasi, dengan mempertimbangkan perspektif dari semua pihak yang berkepentingan. Beberapa isu utama berkaitan dengan SDM yang menyebabkan perusahaan perlu melakukan fungsi SDM antara lain (Suripto, 2012):

1. Mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) SDM.
2. Mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan bersaing.
3. Mengelola SDM untuk meningkatkan daya saing atau competitiveness.
4. Mengelola SDM untuk menghadapi globalisasi (go international).

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing disamping sumber daya fisik, kemampuan teknologi dan sistem. Perusahaan harus benar – benar memperhatikan kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki dengan cara mengelola SDM yang ada untuk dikembangkan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Ada 13 praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan meliputi ; 1) keselamatan pekerja (EMPLOYMENT SECURITY), 2) perekrutan karyawan secara selektif (selective in recruiting), 3) upah yang tinggi (high wages), 4) pemberian insentif (incentive:pay), 5) hak kepemilikan karyawan (employee ownership), 6) pembagian informasi (information sharing), 7) partisipasi dan pemberdayaan (participation and empowerment), 8) pengelolaan tim secara mandiri (self managed team), 9) Cross utilization and training, 10) simbol kesamaan derajat antar sesama tenaga kerja (symbolic egalitarian), 11) tekanan/kompresi upah (wage compression), 11) mengurangi kompetisi interpersonal dan meningkatkan efisiensi melalui kerjasama, 13) dan promosi dari dalam perusahaan (promotion from within).

B. Saran

Saya tahu bahwa banyak sekali kekurangan dan kelemahan saya dalam mempersiapkan makalah ini, baik dari segi tutur kata maupun kalimat dalam pembahasan yang saya buat ini, jadi saya mengharapkan saran dan masukan dari kawan-kawan dan terlebih-lebih kepada ibu dosen pembimbing mata kuliah Kewirausahaan agar makalah ini bisa sempurna dan berguna untuk diteladani pada pembuatan makalah selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ellitan, L. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* , IV (2), 66-76.
- Fuad, H. (2021). Perencanaan Startegis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *JUMANIS BAJA* , II (2), 99-111.
- Mujiati, N. W. (2013). Pengelolaan SDM Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi* , 1-12.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)* , II (3), 178-194.
- Suripto, T. (2012). Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* , II (2), 239-250.