

URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA UNGGUL DENGAN SISTEM MANAJEMEN PENDEKATAN

¹Faiz Nabil , ²Candra Kirana
STAI Raudhatul Ulum

Email: candrakirana@stairu.ac.id

STAI Raudhatul Ulum

Email : faiz@stairu.ac.id

Abstract

This research aims to determine the concept of urgency for superior human resources with a management system approach. The method in this research emphasizes the type of library research (library research) obtained from books related to the definition & nature of management, history of Human Resources, approaches & development of human resources through the education process in order to produce superior Human Resources. Data collection techniques through books, journals, articles, magazines and internet sources related to the nature of management, history of Human Resources, approaches & development of human resources through the education process. Data analysis uses the analysis technique proposed by Miles and Huberman with stages of data reduction, data presentation and drawing conclusions (verification). The results of the research show that education is also an effort to increase the level of competence with the aim of producing Human Resources that are adaptable to various changes and challenges faced through excellence created through operational management, human behavior, social systems, systems and quantitative approaches.

Keywords: Urgensi, Sumber Daya Manusia, Manajemen Pendekatan

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa- bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas. Jepang, misalnya, sebagai negara pendatang baru (*late comer*) dalam kemajuan industri dan ekonomi memulai upaya mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah lebih dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industri (*fore runners*) seperti Jerman, Perancis dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM (Soerjani, Moh,dkk, 1987).

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu

produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yg memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yg mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya.

Kualitas SDM Makro sangat dipengaruhi oleh kualitas kesehatan (fisik dan psikis), kualitas pendidikan informal dan formal (yang berhubungan dengan keterampilan/keahlian kerja), kepribadian terutama moral/agama, tingkat kesejahteraan hidup dan ketersediaan lapangan kerja yang relevan.

Dalam konteks mikro, Sumber Daya Manusia adalah manusia/orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personil, pimpinan/manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh dll. Di lingkungan organisasi bidang pendidikan adalah semua pegawai administratif, pendidik /guru, dosen serta tenaga kependidikan lainnya (Wahono, 1995). Dalam hal pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan suatu permula khusus dalam pengelolaannya yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sebuah Organisasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tentu butuh perencanaan yang sangat matang, mulai dari penataan kebutuhan, pemetaan, perekrutan, seleksi penempatan & pengembangan hingga pada tahap evaluasi sehingga menghasilkan sebuah organisasi yang baik karena dihuni oleh SDM yang unggul & tertata.

Metode Penelitian

Teknik pengambilan data melalui sumber buku, jurnal, artikel maupun majalah dan internet yang berhubungan hakikat manajemen, sejarah Sumber Daya Manusia, pendekatan & pengembangan sumber daya manusia melalui proses Pendidikan. Analisis data menggunakan teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan (*verivication*) (Sugiyono, 2010). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pendidikan juga merupakan dari upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar terlahirnya Sumber Daya Manusia yang *adaptable* terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi melalui keunggulan yang tercipta melalui proses pendekatan manajemen operasional, prilaku manusia, system social, system-sistem dan kuantitatif.

Hasil & Pembahasan

Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Sejarah

Ada dua istilah yang dipergunakan untuk memberi nama pengelolaan SDM; manajemen/administrasi personalian (*personeel management/administration*) dan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*). Pada awalnya istilah yang dipergunakan dalam pengelolaan SDM adalah manajemen/administrasi personalia. Istilah ini dipakai dalam pengertian aktivitas manajemen yang berkaitan

dengan perstafan organisasi, upah, kontrak kerja dan tugas-tugas lainnya yang berkaitan dengan personalia. Manajemen personalia lebih terkait dengan mememanajementi tenaga kerja daripada mememanajementi SDM. Manajemen personalia lebih bersifat administratif dan tugas manajer personalia untuk memenuhi kebutuhan personalia setelah mereka melaksanakan tugasnya. Manajer personalia berfungsi sebagai mediator antara manajemen perusahaan dengan tenaga kerja dan tidak terkait dengan strategi perusahaan mencapai tujuannya.

Memasuki pertengahan kedua abad ke-20 terjadi pergeseran dalam pengelolaan SDM dari manajemen personalia menjadi MSDM (Wirawan, 2015). Dengan berkembangnya fokus perusahaan pada sumber-sumber organisasi, berkembang pemikiran manajemen sumber-sumber daya perusahaan dan upaya manajemen pengembalian investasi atau *Return on Investment (ROI)* dari semua sumber-sumber perusahaan.

Dalam hal tenaga kerja, terjadi perkembangan pemikiran, misalnya, jika perusahaan menginvestasikan modal dengan mempekerjakan 100 orang dengan gaji dan biaya benefit dan biaya personalia lainnya sebesar Rp. 500.000.000,- pada akhir tahun harus dihitung berapa persen ROI-nya. Untuk itu Audit sumber daya manusia juga harus dilakukan untuk menentukan apakah perusahaan telah mempekerjakan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan dengan kompetensi pegawai yang sesuai dengan tugasnya.

Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sudah ada pada zaman kuno pada awal manusia mengorganisir diri dan membentuk organisasi dalam bidang pemerintahan, ekonomi dan sosial budaya di seluruh dunia. Di Tiongkok misalnya, aktivitas ini telah terjadi pada masa-masa kerajaan Cina kuno tahun 2000 Sebelum Masehi. Dalam merekrut pegawai baru, kerajaan Tiongkok Kuno melakukan rekrutment dan seleksi calon pegawai dengan melakukan tes menulis, berhitung dan kesenian. Calon pegawai yang lulus tes diangkat sebagai pegawai dan ditempatkan di berbagai jabatan di seluruh kerajaan. Dalam mengembangkan karier pegawai juga dilakukan ujian kepegawaian. Demikian juga di Kerajaan Mesopotamia, Mesir dan Kerajaan Romawi Kuno, keberhasilan kerajaan-kerajaan tersebut karena mereka mampu mememanajementi, mengorganisir dan mengembangkan Sumber Daya Manusianya untuk mencapai tujuan negara-negara tersebut.

Di Indonesia aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia telah ada pada masa Kerajaan Sriwijaya, Majapahit, Demak, dan Mataram. Tanpa kemampuan mengorganisir Sumber Daya Manusia, kerajaan-kerajaan tersebut tak akan mampu mengembangkan kerajaan dalam skala nasional dan internasional. Kerajaan-kerajaan tersebut memerlukan Sumber Daya Manusia untuk mengorganisir pemerintahan, membangun tentara, menarik pajak, mengelola perdagangan, membangun candi dan istana, melaksanakan pertanian.

Hanya saja, sistem MSDM waktu itu masih sangat sederhana dalam kerangka *Sistem Feodalisme*-para bangsawan yang diberi hak-hak dan kekuasaan istimewa, kepangkatan kebangsawanan dan tanah-secara hierarkis merekalah

yang mememanajementi Sumber Daya Manusia yang diperlukan kerajaan. Dalam sistem feodalisme, negara, bumi air merupakan milik raja yang diadministrasikan oleh kaum bangsawan sebagai alat pemerintahan dan administrasi kerajaan. SDM merupakan objek dari kerajaan dan bangsawan, bukan subjek dari MSDM. Sumber Daya Manusia hanya mempunyai kewajiban dan pengabdian kepada raja melalui para bangsawan. (Wirawan, 2015).

Sumber Daya Manusia Unggul & Kompetitif

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. Dewasa ini, 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 lembaga pendidikan maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen adalah proses menyelesaikan aktivitas organisasi dengan mempergunakan Sumber Daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya adalah sumber untuk menciptakan daya, kekuatan atau tenaga untuk menyelesaikan aktivitas. Sumber Daya tersebut ada yang berupa sumber daya yang terlihat (*tangible resources*) dan sumber daya yang tidak terlihat (*intangible resources*). Sumber Daya yang kelihatan misalnya tenaga kerja, modal, dan material (*man, money, material*). Sedangkan contoh sumber daya yang tidak kelihatan seperti ide-ide, ilmu pengetahuan, teknologi proses produksi dan sistem manajemen.

Di antara sumber daya tersebut, SDM merupakan sumber daya penentu untuk menciptakan produktivitas dan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Keunggulan kompetitif adalah kemampuan suatu organisasi untuk

memformulasikan strategi dan menempatkannya pada posisi yang menguntungkan relatif kepada perusahaan lainnya dalam kelompok industri yang sejenis. Keunggulan kompetitif memberikan perusahaan suatu keunggulan (*edge*) atas para pesaingnya, suatu kemampuan untuk menciptakan nilai bagi perusahaan dan para pemegang sahamnya. Makin berlanjut (*sustainable*) keunggulan kompetitif suatu perusahaan makin sulit bagi kompetitornya untuk menetralsir atau menghilangkan keunggulan tersebut dan makin sulit untuk mengalahkannya dalam suatu persaingan pasar.

Ada dua jenis keunggulan kompetitif yaitu *keunggulan komparatif (comparative advantage)* dan *keunggulan diferensial (differential advantage)*. Keunggulan komparatif atau keunggulan biaya (*cost advantage*) adalah kemampuan perusahaan untuk memproduksi barang-barang atau jasa dengan biaya lebih rendah dari para kompetitornya. Keunggulan ini menyebabkan perusahaan dapat menjual barang dan jasanya dengan harga lebih murah atau dapat menciptakan suatu margin penjualan lebih lebar daripada kompetitornya. Keunggulan diferensial adalah keunggulan yang terjadi jika produk barang dan jasa suatu perusahaan dipersepsikan lebih baik atau superior oleh para pelanggan atau pemakai produk perusahaan saingannya. Kualitas barang dan jasa lebih baik hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia perusahaan juga lebih unggul. Dengan mempunyai kedua jenis keunggulan tersebut, perusahaan dapat memperoleh keuntungan terus menerus dan mampu memenangkan persaingan dengan para perusahaan kompetitornya.

Sumber Daya Manusia merupakan kunci keunggulan kompetitif suatu bangsa dan suatu perusahaan. Keunggulan komparatif dan keunggulan diferensial hanya dapat dicapai jika Sumber Daya Manusia perusahaan berkualitas tinggi dan jumlahnya pas tidak kurang dan tidak berlebih atau sesuai dengan yang dibutuhkan. Kualitas SDM yang berkualitas dan pas jumlahnya tidak kurang dan tidak lebih yang mampu menciptakan efisiensi biaya produksi, dengan produktivitas tinggi dan kualitas produk yang tinggi sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Dalam menunjang demi terwujudnya SDM yang unggul dan kompetitif perlu membangun dan mengembangkan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Fungsi-fungsi tersebut antara lain:

- a. Perencanaan Strategik SDM. Perencanaan Strategik Manajemen adalah proses perencanaan SDM jangka panjang yang merupakan bagian daripada Perencanaan Strategik Manajemen Organisasi. Hasil dari perencanaan Strategik SDM adalah Rencana Strategik SDM. Perencanaan Strategik SDM bertujuan mendukung pelaksanaan rencana Strategik Organisasi. Misalnya, dalam Rencana Strategik perusahaan dalam kurun waktu lima tahun mendatang perusahaan merencanakan mendiversifikasi produk dengan memproduksi 15 jenis produk baru dan merencanakan memasarkan produk-produk perusahaan di India, Cina dan Afrika yang memerlukan SDM dengan

- jumlah dan kualitas tertentu. Untuk itu perusahaan menyusun Rencana Strategik SDM untuk mendukung rencana strategik suatu perusahaan atau lembaga.
- b. Perencanaan SDM. Perencanaan SDM adalah proses penyusunan Rencana SDM dan merupakan rencana operasional atau *action plan* untuk melaksanakan Rencana Strategik SDM. Dalam rencana ini manajer SDM merencanakan pengadaan SDM baru, mengembangkan SDM yang ada, mengurus kompetensi, kesejahteraan, mengurus hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya.
 - c. Membangun Kinerja. SDM yang ada harus bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ada dalam deskripsi tugasnya (*job description*). Ada kecenderungan sebagian SDM untuk bekerja secara minimal akan tetapi mengabaikan imbalan maksimal. Jika ini yang terjadi, perusahaan akan merugi yang akhirnya berimbas pada perusahaan yang tidak mampu memberikan kesejahteraan kepada SDMnya.
Agar hal tersebut tidak terjadi, SDM perlu dimanajementi kinerjanya agar menghasilkan kinerja maksimal. Manajemen kinerja dilakukan oleh supervisor SDM di berbagai unit kerja dengan bekerja sama dengan manajer SDM. SDM juga perlu dikembangkan pengetahuan, kemampuan, kompetensi dan motivasi kerjanya serta diberdayakan agar kompetitif.
 - d. Imbalan SDM. SDM bekerja dengan tujuan untuk menghidupi dan mensejahterakan dirinya dan keluarganya serta kehidupannya di hari tua ketika sudah tidak mampu bekerja lagi. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut dengan memberikan kompensasi yang layak dan menjamin kesejahteraan hidup mereka dan keluarganya. Imbalan diberikan setelah kinerja SDM dievaluasi dan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Di perusahaan-perusahaan Indonesia, imbalan merupakan masalah yang setiap tahun menjadi salah satu penyebab konflik hubungan industrial antar para pekerja dengan perusahaan. Perusahaan yang mapan yang mempunyai budaya memberikan sebagian keuntungannya dalam bentuk bonus dan komisi kepada para karyawannya, tidak pernah menghadapi konflik hubungan industrial.
 - e. Hubungan industrial. Salah satu fungsi penting dari MSDM adalah hubungan industrial yaitu membangun hubungan baik antara perusahaan dengan para karyawannya khususnya dengan organisasi karyawan-serikat pekerja/serikat buruh atau union yang sering mempunyai tujuan, keinginan dan harapan yang saling bertentangan. Kedua belah pihak harus saling berkomunikasi untuk menciptakan sinergi dan simbiose mutualistis yang saling menguntungkan. Untuk itu jaminan sosial, keluhan buruh harus diperhatikan, dan pemogokan yang merugikan kedua belah pihak, masyarakat harus dinegosiasikan dan dihindari. Demikian juga, pemutusan hubungan kerja sebelum masa pensiun harus dihindari oleh pegawai dan perusahaan.
 - f. Manajemen SDM Internasional. Bagi perusahaan-perusahaan multinasional

- dan lembaga-lembaga internasional seperti Perserikatan Bangsa-Bangsa (*United Nations*) yang unit kerjanya beroperasi di berbagai negara mempunyai SDM di berbagai negara tempat beroperasi. SDM tersebut berasal dari negara kantor pusatnya ekspatriat (*expatriate*), dari negara ketiga dan SDM dari negara tempat perusahaan dan organisasi beroperasi atau staf lokal. Manajemen SDM perusahaan atau organisasi internasional di kantor pusatnya ada unit khusus yang mememanajementi SDM internasional tersebut.
- g. Sistem Informasi MSDM. MSDM memerlukan pencatatan aktivitas MSDM dan data informasi MSDM organisasi/perusahaan (SIMSDM). Sebelum ditemukannya komputer awal tahun 1970-an Sistem Informasi MSDM dilakukan secara manual dengan mempergunakan kertas-arsip-arsip dalam bentuk kertas. SIMSDM manual memerlukan banyak tenaga dan untuk menemukan kembali informasinya lambat. Dengan ditemukannya komputer SIMSDM mengadopsi komputer sehingga lebih cepat dan informasinya dapat diakses dari berbagai tempat dengan cepat, lebih mudah dan lebih sederhana serta menghemat biaya SDM.
- h. Mempimpin. Pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM dalam bentuk aktivitas MSDM dipimpin oleh para manajer SDM dan manajer yang terkait seperti para supervisor teknis di unit-unit kerja. Misalnya, untuk aktivitas kompensasi dikelola oleh unit kerja MSDM; aktivitas pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan kerja sama antara unit kerja MSDM dengan unit-unit kerja operasional lainnya; sedangkan kebijakan mengenai SDM ditentukan oleh pimpinan puncak organisasi. Para manajer mempergunakan teori dan gaya kepemimpinan tertentu-transaksional, transformasional, kepemimpinan situasional, kepemimpinan primal, dan sebagainya yang cocok dengan SDM yang dipimpinnya.
- Semua fungsi-fungsi MSDM tersebut harus dilaksanakan dalam kerangka kesatuan sistem secara bersamaan. Setiap aktivitas pelaksanaan fungsi dilaksanakan saling memerlukan dan saling mendukung.

Pengembangan SDM Melalui Pendidikan

Peningkatan ketahanan dan kompetensi di antaranya dilaksanakan melalui pendidikan. Bila dikaitkan dengan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri, pendidikan juga merupakan upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar pesertanya *adaptable* terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi. Selain itu, pendidikan yang diselenggarakan seharusnya juga memberi bekal-bekal kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu yang dibutuhkan agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan (Boediono, 1992). Program semacam ini harus dilaksanakan dengan disesuaikan dengan keperluan dan usaha yang mengarah kepadaantisipasi berbagai perubahan yang terjadi, baik di masa kini maupun yang akan datang (Muhsinatun Siasah,dkk,

2002).

Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia.

Persoalan ketenagakerjaan selalu mendapat perhatian yang serius dari berbagai kalangan, baik pemerintah, swasta maupun dari masyarakat. Kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan ini dapat dipandang sebagai suatu upaya masing-masing individu untuk memperoleh dan mempertahankan hak-hak kehidupan yang melekat pada manusia agar memenuhi kebutuhan demi kelangsungan hidup.

Tujuan pembangunan nasional, yaitu terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan dan berdaya saing maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia yang sehat, mandiri dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa (Ace Suryadi, dan H.Z.A.R Tilaar, 1994).

Dari tujuan tersebut tercermin bahwa sebagai titik sentral pembangunan adalah pemberdayaan Sumber Daya Manusia termasuk tenaga kerja, baik sebagai sasaran pembangunan maupun sebagai pelaku pembangunan & pemakmuran. Dengan demikian, pembangunan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek pendukung keberhasilan pembangunan nasional.

Sehubungan hal tersebut di atas pengembangan SDM di Indonesia dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir di tempat kerja (HAR Tilaar, 2000).

Jalur pendidikan merupakan tulang punggung pengembangan SDM yang dimulai dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Sementara itu, jalur pelatihan dan pengembangan karir di tempat kerja merupakan jalur suplemen dan komplemen terhadap pendidikan.

Arah pembangunan SDM di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Dengan kata lain, pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) (Ali Imron, 1995).

Dalam rangka pengembangan SDM khususnya di lembaga pendidikan, memerlukan konsep, strategi dan kebijakan yang tepat agar pengembangan SDM di dunia pendidikan khususnya lembaga pendidikan keagamaan swasta berupa pesantren dapat mencapai sasaran yang tepat secara efektif dan efisien. Hal ini penting dilakukan karena peningkatan kualitas SDM tidak hanya untuk meningkatkan intelektualitas studi keislaman, produktivitas dan daya saing di dalam maupun diluar negeri, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan penghasilan bagi masyarakat.

Sebagai suatu bentuk upaya dalam pengembangan SDM, pendidikan merupakan salah satu sektor terpenting dalam pembangunan Pendidikan dalam Perspektif nasional. Hal ini mengingat pendidikan menyiapkan Sumber Daya

Manusia yang berkualitas yang menjadi faktor input dominan dalam pembangunan tersebut. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan pembangunan nasional, pendidikan seharusnya mendapat prioritas, karena melalui upaya ini dapat dihimpun stok modal manusia dan stok modal sosial yang memadai secara kualitas untuk melaksanakan pembangunan khususnya dalam dunia pendidikan.

3.2 Program MSDM Pendidikan

Program-program MSDM Pendidikan dirancang dan dilaksanakan untuk membantu personil pendidikan untuk meningkatkan kemampuan kerja (kinerja) guna meningkatkan kontribusi masing-masing dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan dan menjamin dan mengusahakan perlakuan yang adil dan manusiawi pada personil pendidikan khususnya dalam bidang kesejahteraan.

3.1 Proses MSDM Pendidikan

Semua pimpinan organisasi dan unit kerja pendidikan memiliki tanggung jawab melaksanakan proses MSDM untuk melakukan kerjasama dan koordinasi antara unit personalia dengan semua unit di lingkungan organisasi masing-masing pada organisasi pengelola dan pelaksana pendidikan formal dan menjalankan fungsi pembinaan, pengembangan dan pengendalian SDM di unit kerja masing-masing meliputi :

1. Menciptakan dan mengembangkan hubungan kerja dan kerjasama (team work) antar personilnya.
2. Menumbuhkan dan mengembangkan motivasi kerja/ berprestasi dalam rangka meningkatkan produktivitas unit kerja/organisasi termasuk sekolah.
3. Menggali dan menyalurkan kreativitas, inisiatif.
4. Menggali dan menyalurkan kreativitas, inisiatif dan inovasi personil pendidikan untuk mengembangkan organisasi/unit kerja pendidikan masing- masing.
5. Menegakan, memelihara dan mengembangkan disiplin kerja dan disiplin waktu yg positif dan dinamis, termasuk melakukan manajemen konflik.

Menyediakan informasi/data mengenai personil unit kerja masing-masing dalam rangka membangun SIM SDM Pendidikan sebagai bagian SIM Organisasi.

Pembahasan mengenai MSDM adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan tepat setepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting (Siagian, 2014:40).

Berdasarkan pengertian-pengertian MSDM di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai

keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarasannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta system-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai. Proses MSDM meliputi fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*) yang melekat pada setiap efektivitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

4. Pendekatan Dalam Ilmu Manajemen

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan –tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah “managing”-pengelolaan-sedang pelaksanaannya disebut manager atau pengelola.

Seseorang yang menjadi manajer mengambil alih kewajiban-kewajiban baru, yang seluruhnya bersifat “managerial” yang penting diantaranya adalah meniadakan kecenderungan untuk melaksanakan sendiri semua urusan. Tugas-tugas operasional dicapai melalui usaha kerja para bawahan sang manager. Pada hakikatnya, tugas seorang manajer adalah menggunakan usaha para bawahan secara berdayaguna. Namun jarang para manajer benar-benar menghabiskan waktunya dengan pengelolaan, biasanya mereka melaksanakan suatu pekerjaan non manajemen. Sebagai tercermin dalam definisi di atas, maka biasanya manajemen dihubungkan dengan suatu kelompok. Memang seseorang mengurus urusan-urusannya sendiri, tetapi pengacauan penting dalam manajemen adalah kepada suatu kelompok. Usaha bersama “cooperative endeavor” (George R. Trey, Leslie W. Rue, 2015) adalah ungkapan zaman sekarang. Sumber-sumber bahan yang luas dan kecakapan teknis kurang berguna, kecuali kalau kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber ini melalui suatu kelompok yang terorganisasi didorong dan dikembangkan.

Manajemen mempunyai tujuan tertentu dan tidak dapat diraba. Ia berusaha untuk mencapai hasil-hasil tertentu, yang biasanya diungkapkan dengan istilah-istilah “objectives” atau hal-hal yang nyata. Usaha-usaha kelompok itu memberi sumbangannya kepada pencapaian-pencapaian khusus itu. Mungkin manajemen dapat digambarkan sebagai tidak nyata, karena ia tidak dapat dilihat, tetapi hanya terbukti oleh hasil-hasil yang ditimbulkannya “output” atau hasil kerja yang memadai kepuasan manusiawi dan hasil-hasil produksi serta jasa yang lebih baik.

Manajemen adalah ilmu pengetahuan maupun seni. Ada suatu pertumbuhan yang teratur mengenai manajemen suatu ilmu pengetahuan yang menjelaskan manajemen dengan pengacuan kepada musabab antar “variable” dalam manajemen sudah ditentukan dan diungkapkan sebagai generalisasi takluk kepada penelitian selanjutnya dan disesuaikan dengan pengetahuan baru. Semua ilmu pengetahuan bersifat dinamis, beberapa bidang lebih dinamis dari yang lainnya. Seandainya tidak demikian halnya, maka sekarang kita tidak akan mempunyai lebih banyak ilmu

pengetahuan yang terkumpul dari yang pernah dipunyai orang-orang Mesir purbakala atau penduduk Kekaisaran Romawi.

Seni adalah pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan. Ia adalah kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen. Seni manajemen menghendaki kreativitas, atas dasar dan dengan syarat suatu pengertian mengenai ilmu manajemen. Maka karena itu, ilmu pengetahuan dan seni manajemen komplemennya masing-masing. Kalau yang satu meningkat, demikian pulalah harusnya yang lain; perlu ada suatu keseimbangan antara keduanya.

Berilah tanda, apakah masing-masing pertanyaan berikut ini benar atau salah, dengan menuliskan "B" atau "S" dalam ruangan yang tersedia.

- 1. Manajemen semata-mata mengenai pencapaian tujuan-tujuan
- 2. Manajemen terutama berhubungan dengan pelaksanaan urusan-urusan pribadi seseorang.
- 3. Manajemen syarat dengan target dalam arti, bahwa ini menyangkut tercapainya tujuan-tujuan khusus.
- 4. Manajemen lebih bersifat seni daripada ilmu pengetahuan

Manajemen adalah suatu pokok pembahasan yang universal dan konsep itu menarik peneliti-peneliti dan para praktisi dari bidang-bidang yang sangat beraneka ragam, termasuk di dalamnya ilmu-ilmu ekonomi, psikologi, sosiologi, ilmu politik dan matematika. Berkenalan dengan setiap aliran utama pemikiran itu dapat membantu dalam penelitian manajemen dan memperkirakan perkembangan dan kegunaannya. Terdapat lima macam pendekatan utama yaitu;

Proses Pendekatan Operasional. Manajemen dianalisa dari sudut pandangan apa yang diperbuat seseorang manajer untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang manajer. Kegiatan-kegiatan itu atau fungsi-fungsi dasar ke dalam mana para manajer terlibat, membentuk suatu proses yang memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi dasar manajemen. Proses pendekatan itu banyak digunakan, karena ia sangat menolong dalam mengembangkan pemikiran manajemen dan membantu menentukan bentuk manajemen dalam ketentuan-ketentuan yang mudah dipahami. Setiap kegiatan belajar oleh seseorang manajer dapat digolongkan sejajar dengan proses dasar ini.

Pendekatan Prilaku Manusia. Inti pendekatan ini adalah perilaku manusia. hal itu memberi manajemen metode-metode dan konsep ilmu-ilmu social yang bersangkutan, khususnya psikologi dan antropologi. Penekanan diberikan kepada hubungan-hubungan antara perorangan serta dampaknya.

Pada manajemen, individu dipandang sebagai makhluk sosio-psikologis. Seni manajemen diberi penekanan dan seluruh bidang hubungan manusia dipandang dalam istilah-istilah manajemen. Sebagian orang memandang manajer itu sebagai pemimpin dan memperlakukan semua kegiatan-kegiatan orang yang dipimpinnya sebagai keadaan-keadaan managerial. Pengaruh lingkungan dan dampak yang memberi motivasi pada perilaku manusia diberikan dalam seluruh penelitian. Karena

tidak dapat dipertanyakan bahwa pengelolaan melibatkan perilaku manusia dan interaksi manusia, maka tidak diragukan bahwa tujuan-tujuan nyata dari aliran ini sudah memadai, dan sumbangan-sumbangannya memberi manfaat kepada penelitian manajemen.

Pendekatan Sistem Sosial. Para pendukung pendekatan ini memandang manajemen sebagai suatu *system social*, atau dengan perkataan lain, sebagai suatu *system interrelasi budaya*. Ia berorientasi secara sosiologis, berurusan dengan berbagai kelompok *social* dan hubungan-hubungan budayanya serta berusaha menyatukan kelompok-kelompok ini ke dalam suatu *system social*. Suatu organisasi dianggap sebagai sebuah *organisme social*, takluk kepada segala pertentangan dan interaksi para anggotanya. Pendekatan ini memperhitungkan kelahiran, manfaat dan fungsi suatu “*organisasi informal*” yang dianggap tumbuh menjadi sesuatu, terutama sekali sebagai akibat kekuatan-kekuatan *social*. Ia juga memperhitungkan pertimbangan-pertimbangan etika, pengaruh masyarakat, serikat-serikat sekerja, dan pemerintah. Hasil bersih dari pendekatan *system social* adalah terbatasnya kekuatan paham sosiologis ke dalam penelitian dan teori manajemen.

Pendekatan Sistem-Sistem. Konsep-konsep *system-sistem* umum merupakan bagian-bagian sentral yang dikembangkan pendekatan ini. Suatu *system* dapat dipandang sebagai suatu kumpulan atau himpunan dua komponen atau lebih, yang saling berada dalam pola hubungan tertentu dan antara mana suatu kegiatan menimpulkan reaksi pihak yang lain. Dengan kata lain sebuah *system* adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan dan saling beraksi. *System-sistem* bersifat fundamental bagi kebanyakan kegiatan. Apa yang dipikirkan sesuatu kegiatan, mungkin sebenarnya adalah hasil dari banyak kegiatan kecil, dan aktivitas kecil-kecil ini, sebaliknya adalah hasil dari aktivitas-aktivitas yang lebih kecil lagi. Berpikir dalam kerangka *system* akan menyederhanakan dan menyatukan konsepsi kegiatan-kegiatan yang banyak itu, dengan mana seseorang pengelola bekerja.

Sebuah rencana manajemen, misalnya dapat digambarkan sebagai suatu *system* dengan manusia, uang, mesin, bahan-bahan informasi dan kekuasaan. Pengikut-pengikut pendekatan *system* ini bertujuan mengembangkan suatu kerangka sistematis untuk menguraikan hubungan-hubungan antar aktivitas. Pendekatan *system-sistem* memberikan suatu alat untuk melihat dengan jelas *factor-factor* yang bersifat tidak tetap, hambatan dan interaksi.

Pendekatan Kuantitatif. Titik beratnya disini adalah penggunaan model-model matematika dan proses, hubungan-hubungan dan data yang dapat diukur. Pendekatan ini sudah menunjukkan kegunaan manajerialnya yang besar. Manajemen dipandang sebagai sebuah kesatuan yang logis, yang kalau diungkapkan dan dihubungkan dalam istilah-istilah kuantitatif dan diproses dengan suatu metodologi yang diterima, menghasilkan jawaban-jawaban atau persoalan-persoalan manajerial, yang didefinisikan secara hati-hati. Pendekatan ini memaksa si pemakai untuk mendefinisikan dengan tepat segala tujuan persoalan dan hubungan dengan cara yang dapat diukur. Seterusnya pengakuan adanya hambatan-hambatan yang pasti dan penggunaan proses yang logis memberikan kepada sang manajer suatu cara atau

alat yang ampuh untuk menyelesaikan persoalan-persoalan manajemen tertentu yang kompleks. Ia sangat bersangkutan paut dengan pengambilan keputusan, maka pendekatan itu jadi paling efektif, kalau digunakan pada tanda-tanda pisik seperti inventaris, jarak-jarak angkutan dan campuran-campuran hasil.

Berilah tanda, apakah masing-masing pernyataan berikut benar atau salah dengan menuliskan "B" atau "S" dalam ruangan yang tersedia.

- 1. Pertama kali manajemen digunakan pada zaman revolusi
- 2. Proses atau pendekatan operasional terhadap manajemen memberikan penekanan pada kesamaan-kesamaan setiap situasi manajemen.
- 3. Pendekatan system social terhadap manajemen menganggap hanya organisasi formal saja yang menjadi system social.
- 4. Penelitian manajemen bebas dari analisa kuantitatif.

Sekarang cobalah menjawab kerangka 2,1. Untuk menguji jawaban-jawaban anda.

Jawaban kerangka 1.

1. Salah. Manajemen bersangkutan dengan pencapaian tujuan. Ini mencakup penentuan tujuan-tujuan, menentukan cara bagaimana tujuan-tujuan itu harus dicapai, mengerti bagaimana memberi motivasi kepada orang-perorangan untuk mencapainya, dan menentukan daya guna segala usaha yang dilakukan dalam mencapainya.
2. Salah. Pandangan yang diterima disini adalah asosiasi manajemen dengan sebuah kelompok. Tugas seseorang manajer adalah menggunakan usaha-usaha kelompok itu secara efektif.
3. Benar. Manajemen itu disengaja karena ia menyangkut pencapaian tujuan-tujuan khusus.
4. Salah. Manajemen itu adalah seni maupun ilmu pengetahuan.

Suatu usaha dilakukan untuk menguji pembaca mengenai konsep-konsep terpenting dalam setiap kerangka, tetapi tidak mungkin bahwa hal ini sudah tercapai dalam setiap hal. Karena itu, anda haruslah menggunakan kerja anda mengenai soal-soal yang ditanyakan sebagai suatu petunjuk dari pengertian anda mengenai semua konsep dalam suatu kerangka tertentu. Jikalau anda gagal menjawab salah satu dari pertanyaan-pertanyaan diatas, maka anda harus mulai kembali dan membaca kembali kerangka 1 sebelum berpaling kepada kerangka ke 2. Ikutilah tata cara ini dalam seluruh PLANID.

Jawaban Kerangka 2.

1. Salah. Bukti terdapatnya manajemen ditemukan jauh lebih dini dari itu. Yang sebenarnya, manajemen adalah setua peradaban.
2. Benar. Proses atau pendekatan operasional terhadap manajemen memang memberi penekanan pada kesamaan-kesamaan manajemen dalam keadaan yang berbeda-beda. Manajemen dipandang sebagai suatu proses hukum.
3. Salah. Dalam pendekatan system social, organisasi informal juga dipandang sebagai suatu bagian penting dari system social.

4. Salah. Dalam tahun akhir-akhir ini sudah digunakan teknik-teknik kuantitatif dalam penelitian dan penerapannya teori manajemen.

Kesimpulan

Setelah membahas berbagai uraian dan penjelasan hasil penelitian tentang urgensi Sumber Daya Manusia Unggul Dengan Sistem Manajemen Pendekatan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarasanya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta system-sistem yang mempengaruhi prilaku, sikap dan kinerja pegawai.

Pendidikan juga merupakan dari upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar terlahirnya Sumber Daya Manusia yang *adaptable* terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi selain itu Sumber Daya manusia yang unggul tercipta melalui proses pendekatan manajemen operasional, prilaku manusia, system social, system-sistem dan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace Suryadi, dan H.ZA.R Tilaar. (1994). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ali Imron. (1995). *Kebijaksanaan Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara Masruri.
- HAR Tilaar. (2000). *Paradigma baru Pendidikan Nasional*. Jakarta : Rineka Cipta.
- George R. Trey, Leslie W. Rue. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhsinatun Siasah,dkk. (2002). *Pendidikan Kependudukan Dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: UPT MKU UNY.
- Soerjani, Moh, dkk. (1987). *Lingkungan Sumber Daya Alam Dan Kependudukan Dalam Pembangunan*. Jakarta: UI-Press.
- Teguh Triwiyanto, Nurul Ulfatin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahono, dkk. (1995). *Fungsi Keluarga Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

