

KARYA ILMIAH

**PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAN PENGEMBANGAN TENAGA KERJA**

OLEH

DRS. ARIE JUNUS RORONG, M.SI.

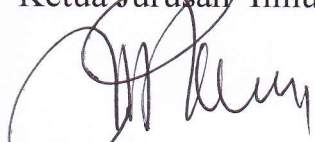


**UNIVERSITAS SAM RATULANGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
MANADO
2012**

LEMBAR PENGESAHAN KARYA ILMIAH

a. Nama : Drs. Arie Junus Rorong, MSi
b. Jenis Kelamin : Laki-laki
c. NIP : 196108101990031004
d. Pangkat/Golongan Ruang : Pembina Tkt. I. /IVb
e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
f. Jurusan : Ilmu Administrasi
g. Program Studi : Administrasi Publik
h. Judul Karya Ilmiah : Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia
Dalam Pengembangan Tenaga Kerja

Menyetujui :
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi,



Dra. Mieke Roring, MH.
NIP.195303041988032001.

Penulis,



Drs. Arie Junus Rorong, M.Si.
NIP. 196108101990031004.

Mengetahui :
Dekan FISIP Unsrat,



Drs. Philep Morse Regar, MS.-
NIP. 19510503 198303 1 002.-

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya dengan Berkat dan PenyertaanNya maka penulisan Karya Ilmiah ini dapat selesai sebagaimana yang diharapkan.

Terlaksananya penelitian ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak diantaranya Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Bidang Administrasi Umum yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tentu masih banyak kekurangan baik dilihat dari segi isi dan pembahasan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sangat mengharapkan saudara untuk dapat memberikan saran dan kritik demi perbaikannya.

Semoga Karya Ilmiah ini akan dapat bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya.

Manado, Mei 2011

AJR

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Metode Penulisan.....	5
D. Sistematis Penulisan.....	5
BAB II. KERANGKA TEORI.....	7
A. Manajemen.....	7
B. Sumber Daya Manusia.....	8
C. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
D. Tenaga Kerja.....	11
BAB III. PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN TENAGA KERJA.....	13
A. Pengolahan Sumber Daya Manusia.....	13
B. Upaya dalam Meningkatkan Mentalitas Sumber Daya Manusia.....	18
C. Manfaat Peranan Sumber Daya Manusia.....	21
D. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Tenaga Kerja.....	26
BAB IV. PENUTUP.....	28
A. Kesimpulan.....	28
B. Saran.....	28
DAFTAR PUTAKA.....	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilannya. Sumberdaya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut.

Adalah keliru jika ada anggapan bahwa satu unsur yang paling penting dalam memajukan suatu organisasi khususnya dan pembangunan pada umumnya adalah peningkatan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui bangku pendidikan (Yusuf Suti dan Almasdi, 1996;34). Sebaiknya kita jangan lupa memperhitungkan bahwa sebelum memasuki pendidikan perlu dipersiapkan pembinaan sikap mental yang bersifat mendasar yang harus dimulai dari kanak-kanak di dalam lingkungan keluarga.

Sikap mental yang benar itu bakal menjadi alat utama untuk menggali sumberdaya yang ada di dalam tubuh anak tersebut melalui pendidikan serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sesungguhnya yang ditingkatkan itu bukanlah sumbernya, melainkan daya yang ada di dalam diri anak tersebut.

Dengan demikian, berarti bahwa sumber daya itu telah tersedia dan tersimpan pada setiap orang. Berapa besarnya daya yang tersimpan itu, baik secara individu maupun kolektif tidak dapat diketahui, tetapi

tidak diragukan lagi bahwa kekuatan daya itu amat besar sekali dan terus berkembang.

Berarti, setiap manusia itu memiliki potensi yang sangat besar dan tidak terlihat, sehingga masih banyak dari itu sendiri yang belum menyadari potensi yang dimilikinya dan masih perlu lagi digali.

Seperti diketahui, bahwa apa yang telah ditemui dan prestasi yang telah dicapai oleh manusia sekarang antara lain melakukan pendaratan di bulan dan menemukan sumber tenaga baru. Itu menunjukkan bahwa manusia itu sendiri tidak mengetahui besarnya potensi sumberdaya yang tersimpan dalam dirinya.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkaryanya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia (Yusuf Suti dan Almasdi (1996;35).

Sumber daya manusia adalah tempat menyimpan daya. Yang dimaksud dengan daya dalam hal ini adalah daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dalam dirinya. Berapa besarnya daya yang tersimpan itu tidak dapat diketahui secara pasti. Kenyataannya membuktikan bahwa dari masa ke masa ada saja temuan-temuan baru, antara lain di bidang Iptek, yang mengagumkan. Temuan-temuan itulah yang dikembangkan kepada sesama manusia disamping dimanfaatkan untuk menggali sumberdaya.

Kalau daya tersimpan itu dapat diketahui tentunya manusia itu memiliki batasan-batasan tertentu di bidang Iptek. Dalam kenyataan yang dilalui dari masa ke masa, manusia tidak pernah berhenti menggali temuan-temuan baru. Sebaliknya rahasia alam yang perlu diteliti dan dipelajari serta tidak diketahui batasannya telah mendorong manusia

untuk tidak henti-hentinya melakukan penelitian dalam membuka rahasia alam.

Hanya saja, amat disayangkan, belum banyak di antara manusia yang memiliki kemauan dan yang menggunakan waktunya dengan sungguh-sungguh mempersiapkan diri untuk tujuan menggali dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

Atas dasar itu pula, kita perlu melakukan upaya untuk menciptakan diri kita menjadi manusia yang seutuhnya mengejar berbagai ketinggalan demi kesejahteraan masyarakat, melalui perbaikan sikap mental. Alasannya karena sikap mental terkendali terpuji merupakan modal utama untuk membuat manusia menjadi manusia seutuhnya.

Dalam menggali dan mendayagunakan sumberdaya manusia tersebut secara lebih terarah dan produktif, maka hal itu perlu dikelola, diurus dan diatur pemanfaatannya secara terprogram. Pekerjaan pembinaan dan penggalian dan tersebut harus dilakukan oleh manusia itu sendiri sementara orang lain manajer atau pimpinan hanya dapat membantu dan mengarahkannya.

Dalam menggali dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut secara lebih terarah dan produktif, maka hal itu perlu dikelola, diurus dan diatur pemanfaatannya secara terprogram. Pekerjaan pembinaan dan penggalian tersebut harus dilakukan oleh manusia itu sendiri sementara orang lain manajer atau pimpinan hanya dapat membantu dan mengarahkannya.

Dalam menggali sumber daya, sikap mental berperan sebagai pendamping hati nurani sekaligus sebagai motor penggerak untuk menggali potensi diri manusia. Oleh karena itu, sikap mental tersebut perlu dibina dan di bentuk serta dipersiapkan sejak awal, yaitu sejak

manusia itu dilahirkan, terutama pada masa kanak-kanak di dalam lingkungan keluarga.

Khususnya dalam menggali sumber daya, penekanan sikap mental adalah berperan dalam pembinaan kemauan dan kebiasaan mendisiplinkan diri, terutama dalam pemanfaatan waktu, baik dalam sewaktu dalam masa pendidikan maupun sudah berada di lapangan. Kebiasaan-kebiasaan itulah berperan dalam menggali sumber daya.

Permasalahan adalah bagaimana upaya seseorang manajer agar setiap personil dari organisasi terpanggil untuk membina dan menggali kekuatan atau daya yang ada pada diri mereka masing-masing. Upaya pembinaan, penggalan, pengurus, dan pemanfaatan tenaga dan daya manusia tersebut dalam proses produksi disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Yusuf Suti dan Almasdi 1996;37).

Dalam masalah lain yang dirasakan berat didalam manajemen sumber daya manusia adalah karena manajemen berhadapan dengan manusia-manusia, baik sebagai sifat-sifat manusiawi yang tidak muda terlihat dan terdeteksi dengan pasti. Penanganan hal lain ini berbeda dengan mengurus sebuah mesin atau robot.

Namun, manusia sebagai sumber daya dan faktor produk tidak demikian halnya. Mereka memiliki beragam perilaku dan kualitas yang tidak dapat dipaksakan begitu saja, meskipun upah yang mereka peroleh sudah cukup besar. Disini dituntut suatu kiat atau seni kepemimpinan dalam menangani manajemen sumber daya manusia tersebut.

Dengan demikian faktor sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam pengembangan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

B. Perumusan Masalah

Dengan melihat masalah peranan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kerja maka dapat di rumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pengembangan tenaga kerja.
2. Mengapa manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pengembangan tenaga kerja.
3. Bagaimana peranan manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pengembangan tenaga kerja.
4. Apakah manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh pada pengembangan tenaga kerja.

C. Perumusan Masalah.

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis menggunakan metode penyelidikan kepustakaan (Library Research) yaitu mengkaji literatur-literatur yang ada hubungan dengan masalah-masalah karya ilmiah ini.

D. Sistematis Penulisan.

Dalam sistematis karya ilmiah ini penulis membaginya dalam :

- BAB I : Pendahuluan, yang berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Metode Penulisan dan Sistematis Penulisan.
- BAB II : Kerangka Teori, yang memberikan definisi tentang Manajemen, Sumber daya Manusia dan Tenaga Kerja.

BAB II : Dalam Bab ini merupakan pokok dari penulisan karena menyangkut pembahasan, yang membicarakan tentang :
Pengolahan Sumberdaya Manusia dan Peranan Sumberdaya Manusia dalam Pengembangan Tenaga Kerja.

BAB IV : Bab ini merupakan penutup atau akhir dari penulisan, yang mengetengahkan tentang Kesimpulan dan Saran.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Manajemen

Manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (S.P. Siagian, 1990;5). Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa manajemen merupakan alat pelaksana utama daripada administrasi.

Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa manajemen tidak melaksanakan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional, melainkan mengatur tindakan-tindakan pelaksanaan oleh sekelompok orang yang disebut bawahan. Dengan perkataan lain dikatakan bahwa administrasi dan manajemen tidak dapat dipisah-pisahkan. Hanya kegiatannya yang dapat dibedakan.

Manajemen pada hakekatnya berfungsi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrasi. Jelas hal ini tidak berarti bahwa manajemen tidak boleh menentukan tujuan, akan tetapi tujuan yang ditentukan pada tingkat manajemen hanya boleh bersifat departemental atau sektoral. sekaligus hal ini di bidang penentu kebijaksanaan tidak pula berarti pada tingkat manajemen hanya boleh bersifat khusus atau pelaksanaan.

Hal-hal diatas menunjukkan bahwa manajemen merupakan aspek dari administrasi dan oleh karenanya administrasi lebih luas dari pada manajemen. Hal ini perlu ditegaskan mengingat bahwa di Indonesia masih terdapat dualisme pengertian administrasi.

B. Sumber Daya Manusia

Perencanaan tenaga kerja dan semua usaha yang dilakukan berikutnya termasuk dalam usaha yang disebut pembinaan sumber daya manusia. Menurut Manghun yang disebut sumberdaya manusia adalah semua kegiatan manusia yang produktif dan semua potensinya untuk memberikan sumbangan yang produktif kepada masyarakat (Drs. Soeroto, MA, 1986;4).

Pembinaan sumberdaya manusia adalah usaha untuk memperbesar kemampuan berproduktif seseorang, baik dalam pekerjaan, seni dan lain-lain kegiatan dapat memperbaiki hidup bagi diri sendiri atau orang lain (Drs. Soeroto, MA, 1986;4).

Oleh karenanya pembinaan sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat luas dan mencakup semua aspek kesehatan, pendidikan, peningkatan ketrampilan, semua usaha untuk meningkatkan agar orang mudah ditempatkan dalam pekerjaan, semua usaha kesejahteraan dan jaminan sosial, termasuk penyediaan fasilitas perumahan dan pengangkutan. Pendeknya, semua usaha yang dimasukan untuk meningkatkan kemampuan berproduksi masyarakat atau orang. Untuk menjaga agar pengertiannya agar tidak menjadi luas tanpa batas, sumberdaya manusia kini kita batasi pada produksi, jasa dan apa yang bisa dicapai.

Pekerjaan yang dimaksud disini adalah setiap kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa sendiri atau orang lain, baik orang yang melakukan itu dibayar atau tidak. Pada jaman moderen sekarang ini yang memberikan kesejahteraan kepada keluarga adalah terutama pendapatan yang diperoleh di luar rumah tangga di bawah masuk ke rumah tangga. Oleh karenanya maka pengertian pekerjaan dibatasi pada kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa.

Di dalam sumber daya manusia tenaga kerja itu merupakan daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan pekerjaan merupakan kegiatan manusia untuk memperoleh pendapatan. Dengan demikian maka pembinaan tenaga adalah usaha untuk memperluas atau meningkatkan kemampuan manusia agar lebih efektif dalam melakukan pekerjaan.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hak. Malayu, S.P. Hasibuan. 1995;9)

Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu : Men, Money, Methode, Materials, Machines dan Market.

Unsur Men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari Men Power Management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebut Manajemen kepegawaian atau Manajemen Personalia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, Karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran

aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung dan lain-lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, karena itu teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasan. Manajemen sumberdaya manusia ini lebih memfokuskan pembahasannya meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumberdaya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat. Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli.

Drs. Malayu S. P. Hasibuan, manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, (1995;10).

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rehabilitas laba yang besar.

Edwin Bangsa Flipppo, Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Dale Yoder, manajemen personalia adalah penyediaan kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka, (H. Malayu S.Sp. Hasibuan (1995;11).

D. Tenaga Kerja

Berbicara mengenai tenaga kerja dengan jelas menyinggung apa yang dikatakan kerja, demikian juga mengenai kesempatan kerja.

Tenaga kerja dan angkatan kerja itu memang mempunyai perbedaan sedikit secara garis besar tenaga kerja dibatasi oleh tempat dan umur dari pekerja. Untuk lebih jelas dapat diuraikan seperti :

Angkatan kerja adalah sebagian dari tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja adalah bagian dari penduduk.

Untuk dapat melihat lebih lanjut apakah tenaga kerja itu ?

Maka penulis akan menyatakan beberapa pengertian dan definisi dari beberapa pendapat orang lain :

1. Sumitro Djojohadikusumah dalam bukunya Ekonomi Pembangunan menyatakan : Tenaga Kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri, anggota-anggota keluarga yang tidak menerima bayaran upah (berupa uang).

2. Prof. C. P. Kindleberger dalam bukunya Pembangunan Ekonomi Jilid I menyatakan bahwa Tenaga Kerja adalah jumlah orang yang bekerja tetapi sebaliknya yang dimaksud yaitu kasiteet buruh untuk bekerja bukannya dalam arti kepandaian produktif, melalui reaksi sosial lainnya terhadap kesempatan ekonomi dan kesediaan menjalankan perubahan ekonomi.

BAB III

PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN TENAGA KERJA

A. Pengelolaan Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia lazim dikenal sebagai manajemen personalia berfungsi untuk mengelola kegiatan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia telah berkembang di banyak perusahaan maju yang menyadari pentingnya aset sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dirasakan kurang dimanfaatkan oleh banyak perusahaan dalam negeri karena belum melihat sumber daya manusia sebagai aset melainkan beban. Ini antara lain tercermin pada tingginya turn over tenaga kerja perusahaan, rendahnya kompensasi terhadap tenaga kerja, kurangnya penghargaan manajemen kepada tenaga kerja dan juga bagian personalia setaraf dengan bagian-bagian fungsional perusahaan lainnya.

Namun, perkembangan ataupun tuntutan profesionalisme dan produktifitas angkatan kerja yang tinggi dari dunia usaha sebenarnya menuntut dunia usaha untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan untuk memperkerjakan tenaga kerja yang mampu, efisien dan produktif atau untuk mengembangkan/meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia bisa dilihat sebagai suatu sistem sekaligus proses, yang menggambarkan dinamika dan keteraturan organisasi perusahaan.

Sistem manajemen sumber daya manusia bisa dilihat sebagai suatu sistem yang mengandung unsur-unsur :

1. Masukan berupa tantangan dalam dan luar perusahaan yang mempengaruhi individu dalam organisasi.
2. Proses transformasi yang meliputi kegiatan manajemen sumber daya manusia dan rekrutmen.
3. Keluaran berupa tenaga kerja yang terampil, dan bermotifitas tinggi, (Ronald Nangoi, 1994;124)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk memanfaatkan masukan-masukan berupa tantangan/pengaruh organisasi lingkungan eksternal dalam proses transformasi tenaga kerja yang efisien dan produktif, sehingga menjamin tercapainya sasaran organisasi dan kelangsungan organisasi.

Organisasi sebagai unit organik mengandung unsur yang penting sebagai anggota mengandung unsur yang penting : individu sebagai organisasi masyarakat. Penghubung antara organisasi dan individu adalah pekerjaan/tugas. Oleh karena itu individu akan berarti bagi masyarakat melalui kerja, dengan kata lain status sosial individu sering ditentukan oleh jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Manajemen harus mampu menyelaraskan, memenuhi berbagai sasaran perusahaan yang antara lain bersifat sasaran kemasyarakatan, sasaran organisasi, sasaran fungsional dan sasaran personal. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia harus mampu melakukan transaksi psikologis, yaitu mencapai kecocokan antara berbagai sasaran ataupun kebutuhan tersebut. Tercapainya suatu kontak psikologis antara kepentingan organisasi dan kepentingan individu merupakan suatu kekuatan yang harus dicapai manajemen sumber daya manusia, agar organisasi bisa langgeng.

Karena organisasi tidak dapat berdiri sendiri dan memiliki sistem terbuka, lingkungan internal dan eksternal organisasi akan berpengaruh adalah sasaran organisasi dan sistem organisasi. Sasaran organisasi jelas mempengaruhi sasaran tenaga kerja. Organisasi yang mengusahakan tercapainya keunggulan produk, tentu menuntut tenaga kerja yang terampil dan berlatar belakang teknik spesialis untuk menghasilkan produk yang bermutu. Sementara organisasi penjualan tentu akan memperkerjakan banyak tenaga kerja yang memiliki keterampilan berkomunikasi dengan pelanggan/konsumen.

Iklm organisasi sangat menentukan produktifitas dalam organisasi. William B. Wherther, Jordan K. Davis (1982) menunjukkan tiga faktor yang menunjang iklim organisasi yang sehat, yaitu :

1. Efektifitas komunikasi : komunikasi yang tidak baik atau efektif dalam organisasi bisa mengakibatkan kekeliruan dalam keputusan, dan juga ketegangan/konflik dalam lingkungan organisasi.
2. Teknik motivasi.
3. Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin akan tepat jika bersifat otoriter terhadap tenaga kerja yang tidak terdidik dan kurang mampu. Sebaliknya sikap demokratis/partisipatif cocok dimiliki pemimpin yang membawahi tenaga kerja yang intelektual dan berpendidikan, penuh inisiatif. Tenaga pimpinan yang otoriter yang bersifat intuitif, tidak melibatkan tenaga kerja yang dalam proses pengambilan keputusan dan menyenangi sistem organisasi bersifat sentralisasi. Pemimpin dengan partisipasif lebih mementingkan aspek manusia dan kerja, menyenangi sistem kerja yang desentralisasi dan sering memberi delegasi wewenang.

Karena merupakan sub-sistem sosial, organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal seperti hukum, angkatan kerja, pemilik/pemegang saham, persaingan konsumen dan teknologi. Dalam hal ketenagakerjaan, organisasi perusahaan harus memenuhi kebutuhan Departemen Tenaga Kerja mengenai gaji dan lain-lain sebagainya. Pasaran tenaga kerja yang langka akan tenaga kerja yang terampil sering menyulitkan tercapainya produktifitas perusahaan-perusahaan sebagaimana dialami selama ini. Meningkatnya kebutuhan akan produk bermutu yang menghasilkan produk-produk yang bermutu. Dibidang teknologi yang berkembang pesat, manajemen sumber daya manusia harus mampu mengantisipasi.

Bagi manajemen sumber daya manusia, karena tantangan-tantangan lingkungan berpengaruh langsung atau tidak langsung atau tidak langsung terhadap individu dalam organisasi dan proses sumber daya manusia akan berpengaruh oleh perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Lagi pula adalah kenyataan bahwa individu merupakan anggota masyarakat dengan berbagai aspek lingkungan yang mempengaruhi dirinya.

Oleh karena manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses, perlu dipelajari hal-hal yang menyangkut hal-hal- kelangsungan dalam proses manajemen sumber daya manusia. Yang jelas proses manajemen tergantung pada perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi dasar peramalan/perkiraan sumber daya manusia dalam perusahaan tanpa mengabaikan sasaran organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, proses manajemen sumber daya manusia berawal dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, yang kemudian dilanjutkan pada latihan dan pengembangan, kompensasi, kesehatan dan keselamatan, hubungan tenaga kerja dan organisasi tenaga kerja.

Sebelum membahas fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, perlu di tinjau dulu proses sumber daya manusia, khusus perencanaan sumber daya manusia. Dalam tahapan ini, manajemen harus melakukan job analisis, yang merupakan proses menentukan tugas dan keahlian diperlukan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi. Dengan kata lain job analisis ini meliputi job description yang memperinci tugas dan tanggung jawab tugas dan job specification, yang memperinci pengetahuan, kecakapan dan kemampuan seorang yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan job analisis tersebut, manajemen sumber daya manusia selanjutnya melakukan analisis permintaan tenaga kerja. Kegiatan analisis pertama condong menganalisis jumlah dan mutu tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, sedangkan kegiatan terakhir menyangkut usaha mencapai tenaga kerja dari luar atau mengembangkan tenaga kerja yang ada.

Dalam melakukan analisis pertama, manajemen akan menemukan dua hal, kelebihan atau surplus tenaga kerja atau kekurangan atau kelangkaan akan tenaga kerja. Apabila manajemen mengalami surplus tenaga kerja, maka bisa dipilih salah satu tindakan sebagai berikut : membatasi penerimaan tenaga kerja, mengurangi jam kerja, melakukan pensiunan awal dan memPHK. Ini tentu tergantung pas kebijakan perusahaan sendiri. Sebaliknya bisa mengalami kekurangan tenaga kerja, maka manajemen perlu melakukan rekrutmen tenaga kerja, yakni proses menemukan dan menarik calon-calon pekerja yang mampu untuk dipekerjakan, yang membutuhkan suatu analisis penawaran tenaga kerja.

Rekrutmen ataupun tindakan PHK, pengurangan jam kerja ini merupakan hasil job analisis yang menjadi tugas utama perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan dan bagian awal tetapi penting baik proses manajemen sumber daya manusia ini sekaligus bersifat

mendasar karena mempengaruhi produktifitas organisasi secara menyeluruh, berdasarkan penempatan tenaga kerja secara tetap sesuai tugas dan latar belakang kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

B. Upaya dalam Meningkatkan Mentalitas Sumber Daya Manusia

Pembinaan dan perbaikan sikap mental diwujudkan dalam rangka menggali potensi dan meningkatkan sumber daya manusia yang masih tersimpan agar dapat menjadi sumber daya manusia yang produktif, (Yusuf Suti dan Almasdi, 1996;58).

Apabila pembinaan ini berhasil dapat diyakini bahwa mereka itu bakal menjadi manusia-manusia produktif. Semua ini akan lebih baik lagi apabila mereka memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Nantinya mereka itu akan merupakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang akhirnya dapat menghasilkan manajemen yang profesional.

Semua personal dari atas sampai ke bawah berada dalam keadaan saling pengertian sehingga tidak ada hal-hal yang dapat merusakkan kerukunan organisasi. Dengan demikian, sumber daya dan daya yang tersedia semuanya terfokus untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi.

Bila ditemukan sebuah kasus yang dapat mengganggu jalannya rasional, pihak pemimpin akan mencari jalan penyelesaian di dalam peraturan yang ada. Secara garis besar, pembinaan sikap mental dapat dibagi beberapa hal yaitu :

1. Membiasakan diri belajar dan bekerja,
2. Membiasakan diri menghargai dan memanfaatkan waktu,
3. Membiasakan diri berlaku jujur,
4. Membiasakan diri berjuang dan menghadapi tantangan,

5. Membiasakan diri bersikap sungguh-sungguh,
6. Membiasakan diri memberikan rasa kepedulian,
7. Membiasakan diri bertanggung jawab,
8. Membiasakan diri memelihara kesehatan,
9. membiasakan mengendalikan dan menahan diri dan berhemat,
10. Membiasakan diri menjauhkan diri dari rasa benci dan dendam,
11. Membiasakan diri berperilaku tertib dan sopan,
12. Membiasakan diri menghargai hak dan pendapat orang lain dan sebagainya, (Yusuf Suit dan Almasdi, (1996;59).

Apabila seseorang telah berhasil membiasakan dirinya untuk berbuat hal-hal tersebut diatas, maka dengan sendirinya akan terbentuk apa yang disebut sikap mental yang terpuji.

Pembinaan sikap mental yang baik harus dimulai dari kanak-kanak di dalam lingkungan masyarakat yang baik pula. Untuk maksud tersebut maka pembinaan mentalitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui empat jalur yaitu :

1. Jalur Lingkungan Keluarga.

Cara ini ditempuh melalui pembinaan yang dimulai dari kanak-kanak dalam lingkungan keluarga, yang secara dapat kemukakan sebagai berikut :

- a. Orang tua serta anggota keluarga harus dapat memberikan contoh dalam bersikap atau segala dalam lingkungan keluarga sehari-hari.
- b. Mereka harus diajarkan membiasakan diri memanfaatkan waktu.
- c. Melatih kreatifitas, sikap kritis, dan kemandirian dengan menceritakan berbagai kasus kegiatan harian yang sesuai dengan perkembangan usianya.

d. Orang tua harus menasihatkan kepada anak-anak bahwa berperilaku tertib dan sopan itu sangat penting dalam pergaulan hidup, yaitu membuat diri disenangi dan dihargai oleh lingkungan dan menimbulkan kemudahan-kemudahan dalam pergaulan hidup.

2. Jalur Lingkungan Organisasi .

Maksudnya, pembinaan sikap mental terhadap orang-orang dewasa dilakukan pada organisasi kerja, yang dapat dilakukan dengan pola yang hampir sama dengan pembinaan diatas. Namun mereka telah dewasa, hanya dimungkinkan dengan menerapkan kode etik tertentu. Pihak pemimpin bersama -sama dengan pegawai yang telah senior harus memberikan contoh, disamping menerapkan peraturan disiplin kerja serta latihan -latihan kerja yang diperlukan.

3. Jalur Lingkungan Masyarakat.

Maksudnya, pembinaan ditempuh dengan cara ikut aktif dalam berbagai kegiatan organisasi kemasyarakatan dan sosialnya, selaku anggota masyarakat. Dengan cara demikian, kita dapat belajar dari orang-orang yang berpengaruh, wibawa dan disenangi yang sering berhasil menginsafkan, mempengaruhi dan memperbaiki sikap mental orang lain.

4. Jalur Inisiatif Sendiri.

Maksudnya, pembinaan berangkat dari inisiatif pribadi. Ini biasanya muncul setelah belajar dari pengalaman yang dilalui dalam kehidupan. Ada beberapa keadaan yang membuat timbulnya inisiatif sendiri untuk memperbaiki sikap mental yaitu :

- a. Kehidupan orang tua yang berada di bawah garis kemiskinan,

- b. Setelah merasakan akibat kelalaian-kelalaian masa lalu dan setelah merasakan semacam penyesalan,
- c. Setelah merasakan ketertinggalan dari teman-teman sebaya, (Yusuf Suti dan Almasdi, 1996;62).

Namun besar kecilnya manfaat dari perbaikan sikap, dalam banyak hal ditentukan oleh panjang pendeknya sisa waktu yang masih tersedia untuk mengejar ketinggalan tersebut.

Dalam menciptakan manusia seutuhnya, sekarang ini, mau tidak mau, kita masih perlu melakukan penyaringan secara benar terhadap para calon tenaga kerja yang tersedia yang jumlahnya cukup banyak dengan berbagai kualitas tadi, sedangkan kebutuhan terbatas. Bila telah berhasil mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki sikap mental terkendali terpuji berbadan sehat, berpendidikan, berarti telah memperoleh bahan pilihan ukuran di Indonesia.

C. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Sesungguhnya tidak banyak hal dalam manajemen, termasuk manajemen sumber daya manusia, yang dapat dinyatakan secara aksiomati, akan tetapi dalam hal perencanaan dapat dinyatakan secara kateorikal bahwa perencanaan mutlak perlu, bukan karena setiap organisasi pasti menghadapi masa depan yang selalu diselimuti oleh ketidakpastian, akan tetapi karena sumber daya yang dimiliki atau mungkin dimilikinya terbatas, padahal tujuan yang hendak dicapai selalu tidak terbatas.

Situasi keterbatasan itu memberi petunjuk bahwa sumber dan sumber daya manusia harus direncanakan dan digunakan sedemikian rupa sehingga dari padanya diperoleh manfaat yang semaksimal mungkin. Perencanaan yang matang, memungkinkan hal itu terjadi.

Terdapat pula paling sedikit enam manfaat yang dapat dipetik melalui suatu perencanaan sumber daya manusia secara mantap.

Pertama : Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi secara lebih baik. Merupakan hal yang wajar bila seseorang mengambil keputusan tentang masa depan yang diinginkan, ia berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang.

Berarti perencanaan sumber daya manusia perlu pun diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya yang sudah terdapat dalam organisasi. Inventarisasi tersebut antara lain menyangkut :

- a. Jumlah tenaga kerja yang ada,
- b. Berbagi kualifikasinya,
- c. Masa kerja masing-masing,
- d. Pengetahuan dan keterampilan dimiliki, baik karena pendidikan formal maupun karena program yang pernah diikuti,
- e. Bakat yang masih perlu dikembangkan,
- f. Minat pekerja yang bersangkutan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaannya sekarang, (1996;45).

Hasil inventarisasi demikian sangat penting, bukan hanya dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas sekarang, akan tetapi untuk paling sedikit empat kepentingan di masa depan, yaitu:

- a. Promosi orang-orang tertentu mengisi lowongan jabatan yang lebih tinggi jika karena berbagai sebab terjadi kekosongan,
- b. Peningkatan kemampuan melaksanakan tugas yang sama,
- c. Dalam hal ini terjadinya alih wilayah kerja yang berarti seorang ditugaskan ke lokasi baru tetapi sifat tugas dan jabatannya tidak mengalami perubahan,

- d. Dalam hal terjadinya alih tugas yang berarti seorang mendapat tugas atau jabatan baru tanpa melalui perubahan eselon dalam hirarki organisasi.

Kedua : Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja yang dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Tidak dapat disangkal bahwa peningkatan produktivitas kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi mutlak perlu dijadikan sasaran perhatian manajemen. Perhatian dan usaha demikian penting antara karena :

1. Penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan bahwa potensi para karyawan belum sepenuhnya digali dan dimanfaatkan. Artinya, biasanya terdapat kesenjangan antara kemampuan efektif dan riil dengan kemampuan potensial.
2. Selalu terjadi perubahan dalam proses produksi barang dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi baik karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun karena perubahan tuntutan para konsumen dalam arti mutu, kualitas dan bentuk sesuai dengan perkembangan zaman.
3. Bentuk, jenis dan intensitas persaingan antara berbagai perusahaan yang mungkin saja meningkat dan data kalanya berkembang tidak sehat terutama apabila makin banyak perusahaan yang menghasilkan barang dan jasa yang sejenis, (S.P. Siagian, 1996;46).

Dengan demikian jelas terlihat bahwa terdapat kaitan yang sangat erat antara peningkatan produktifitas dengan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi.

Ketiga : Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktifitas baru kelak.

Berarti bahwa agar organisasi memperoleh tenaga-tenaga yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, titik tolak yang tidak dilupakan adalah :

1. Tujuan dan sasaran strategi yang ingin dicapai dalam satu kurun waktu tertentu di masa depan;
2. Tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi dilihat bukan dari segi jumlah dan tugasnya sekarang, akan tetapi juga potensi yang dimilikinya yang perlu dan dapat dikembangkan sehingga mampu melaksanakan tugas yang baru nanti;
3. Kebijaksanaan yang dianut oleh organisasi tentang lateral entry points. Artinya, perlu kejelasan apakah dalam hal terjadinya lowongan, pengisian diutamakan oleh tenaga kerja yang sudah ada dalam organisasi yang dikenal dengan istilah promosi dari dalam atautkah mengisi lowongan yang terjadi, terutama jabatan manajerial, terbuka juga kesempatan bagi tenaga-tenaga kerja baru yang sengaja direkrut untuk itu dari luar organisasi. Memang benar karena berbagai pertimbangan, terutama yang bersifat psikologis dan motivasional, sebaliknya menganut kebijaksanaan promosi dari dalam, (S. P. Siagian, 1996;46).

Disamping itu diperlukan estimasi yang setempat mungkin tentang perubahan-perubahan yang diperkirakan akan terjadi, terutama yang

akan mempunyai dampak kuat bagi usaha dan kegiatan organisasi yang bersangkutan.

Keempat : Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Informasi demikian menyangkut banyak hal, seperti :

- a. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki,
- b. Masa kerja setiap pekerja,
- c. Status perkawinan dan jumlah tanggungan,
- d. Jabatan yang pernah dipangku,
- e. Tangga karir yang telah dinaiki,
- f. Jumlah penghasilan,
- g. Pendidikan pelatihan yang pernah ditempuh,
- h. Keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh para pegawai,
- i. Informasi lainnya mengenai khusus yang dimiliki setiap pegawai (S.P. Siagian, 1996;47)

Informasi komprehensif demikian diperlukan tidak hanya satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, akan tetapi juga oleh setiap satuan kerja. Pemilikan informasi seperti itu akan sangat membantu satuan-satuan kerja dalam memberikan pelayanan kepada para anggotanya. Bagi berbagai satuan kerja informasi tersebut dapat membantu dalam menyusun rencana ketenagakerjaan bagi satuan kerja yang bersangkutan di masa depan. Juga sangat bermanfaat bagi organisasi sebagai keseluruhan rencana ketenagakerjaan secara tepat.

Kelima : seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, akan timbul yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti :

1. Permintaan pemakai tenaga kerja atas tenaga kerja dilihat dari segi jumlah, jenis, kualifikasi dan lokasi.

2. Jumlah pencari pekerjaan beserta dibidang keahlian, keterampilan, latar belakang profesi, tingkat upah atau gaji dan sebagainya (S.P. Siagian, 1996;48).

Pemahaman demikian penting karena bentuk rencana yang disusun dapat disesuaikan dengan pasaran kerja tersebut.

Keenam : Rencana sumber daya manusia merupakan dásar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya dalam organisasi. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

D. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Tenaga Kerja.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, masyarakat telah menunjukkan yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut.

Adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan.

Tiga aspek utama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Fungsi manajerial yang terdiri atas :
 - a. Perencanaan.
 - b. Pengorganisasian.
 - c. Pengarahan.

- d. Pengendalian.
2. Fungsi operasional yang terdiri atas :
- a. Pengadaan.
 - b. Pengembangan.
 - c. Kompensasi.
 - d. Pengintegrasia.
 - e. Pemeliharaan.
 - f. Pemutusan hubungan kerja.
3. Peranan atau kedudukan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu, (Drs. Moh. Agus Tulus, 1996;3).

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperlihatkan kepentingan perusahaan tetapi juga memperhatikan karyawan dan organisasi, dan tuntutan-tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen sumber daya manusia adalah mempertemukan ketiga kekuasaan utama, yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektifitas organisasi.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen sumber daya adalah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang ada dalam manajemen sumber daya manusia adalah menyangkut tenaga kerja manusia.

Manajemen sumber daya ini fokusnya mengenai pengaturan manusia dalam tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat.

B. Saran

Sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong untuk keberhasilan suatu organisasi itu berhasil harus diadakan pembinaan sumber daya manusia yang menggerakkan organisasi.

Di samping itu juga sumber-sumber yang ada pada manusia itu harus digali dan juga harus diadakan pendidikan dan latihan-latihan bagi manusia untuk menjalankan organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Dengan dijalankan semua itu maka tentu saja akan tercapai apa yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, P.T. Toko
Jakarta, 1995
- Nangoi Ronald. Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia, P.T.
Raja Grafindo Persada, Jakarta 1994
- Siagian S.P. Filsafat Administrasi, CV Haji Masagung, Jakarta 1990.
- Soeroto M.A. Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja, UGM
Press, Yogyakarta, 1986.
- Siagian S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta,
1996.
- Suit Yunus dan Almasdi. Aspek sikap mental Dalam manajemen Sumber
Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996.
- Terry G.R. Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- Tulus Agus, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pt. Gramedia Pustaka
Utama, Jakarta 1996.