

**Jurnal Pendidikan dan Pemikiran**

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php>

Halaman UTAMA: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php>

**KONSEP DAN PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Afrida Yanis**

[afridayanis085@gmail.com](mailto:afridayanis085@gmail.com)

**Abstrak**

MSDM pada hakikatnya adalah aktivitas-aktivitas manajemen yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengembangan dan pengawasan dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang mementingkan unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Untuk itu sudah seyogyanya SDM yang ada dalam setiap lembaga maupun organisasi diberikan pelatihan dan pembinaan mengenai MSDM yang bertujuan agar setiap anggota organisasi memahami fungsi, hak dan kewajibannya dalam organisasi, dan adanya dorongan dari berbagai pihak dalam pelaksanaan MSDM dalam meningkatkan mutu SDM agar terciptanya keefektifan, keefisienan dan keproduktifan demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Kata Kunci: Konsep, Peran Manajemen SDM

**PENDAHULUAN**

Dalam pembangunan nasional, sumber daya manusia (SDM) merupakan pendukung yang paling utama karena pembangunan di Indonesia berorientasi pada manusia. Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkulaitas serta mampu bersaing secara kompetitif era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan SDM yang berkualitas, yaitu SDM yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan.

Kualitas SDM memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non-fisik.<sup>1</sup> SDM merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup di samping aset lainnya yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.<sup>2</sup> Adanya fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian semakin banyak pihak terhadap pentingnya MSDM.<sup>3</sup> Oleh karena itu, MSDM patut untuk dikaji dan dikembangkan kembali.

<sup>1</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 1

<sup>2</sup> Istijanto Oei, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 7

<sup>3</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010,) hlm. 1

## PEMBAHASAN

### 1. Tinjauan Tentang Konsep dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah kata bermakna ganda. Kata ini bisa digunakan untuk perilaku, maupun untuk hal yang dilakukan. Di satu pihak manajemen dapat diartikan sebagai pengelola, sebagai pelaksana dari kegiatan manajemen. Di pihak lain manajemen dapat pula diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan para manajer. Kegiatan itu umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya itu antara lain meliputi manusia, uang dan mesin serta informasi.<sup>4</sup>

Manajemen disebut sebagai “seni” dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung maksud bahwa para manajer dalam menjalankan aktivitas manajemen selalu bekerja sama dengan orang lain. Kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh manajer dengan staf perlu adanya seni dalam mengaturnya agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Dalam hal ini, manajer harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan hubungan manusiawi (human *skill*) yang baik sehingga dapat diterima oleh semua pihak.<sup>5</sup>

Sumber daya manusia yang disingkat SDM dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu yang penting. Tanpa faktor manusia, sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi akan mampu melaksanakan manajemennya apabila ditopang dengan SDM yang berkualitas.<sup>6</sup> Manusia sebagai makhluk yang lebih sempurna apabila dibandingkan dengan makhluk-makhluk hidup yang lain dan dipengaruhi oleh keadaan sekitarnya yang terikat oleh hukum-hukum alam dan ditentukan oleh kemampuan-kemampuan yang ada dalam diri manusia itu sendiri.<sup>7</sup>

Manusia merupakan makhluk biologis yang sama dengan makhluk hidup lainnya dan mempunyai sifat-sifat tersendiri yang khas.<sup>8</sup> Manusia sebagai makhluk yang diberi kelebihan oleh Allah SWT dengan suatu bentuk akal pada diri manusia yang tidak dimiliki makhluk Allah SWT yang lain dalam kehidupannya dan untuk mengolah akal pikirnya diperlukan suatu pola pendidikan melalui suatu proses pembelajaran.<sup>9</sup> SDM bagi manajemen organisasi merupakan aktiva yang sangat bernilai, krusial dan rentan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM merupakan sesuatu yang fundamental bagi segenap kegiatan manajemen.<sup>10</sup>

SDM merupakan potensi pokok yang perlu dikembangkan dalam rangka meningkatkan kemampuan profesional sesuai dengan kebutuhan yang berkualitas.<sup>11</sup> SDM adalah sistem dalam sebuah sistem. Segala sesuatu yang terjadi dalam SDM,

<sup>4</sup> R. Martindas, *MSDM Lewat Konsep Aku*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), hlm.1

<sup>5</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 85

<sup>6</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 206

<sup>7</sup> Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: ANDI Offset, 2010), hlm. 48-49

<sup>8</sup> Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 41

<sup>9</sup> Sofan Amri & Iif Khoiru Ahmadi, *Konstruksi Pengembangan Pembelajaran: Pengaruhnya Terhadap Mekanisme dan Praktik Kurikulum*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2010), hlm. 1

<sup>10</sup> K. Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, (Bandung: Kappa Sigma, 2007), hlm. iv

<sup>11</sup> Deden Makbuloh, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam: Model Pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 207

sampai pada tingkat tertentu, memengaruhi sistem yang lebih besar, SDM memengaruhi organisasi karena ia merupakan bagian dari organisasi.<sup>12</sup>

Untuk mencapai *outputs* yang diinginkan, SDM harus *dimanage* (dari bahasa latin *manus*, tangan, lalu *manage*, *maneggiare*, menjinakkan dan melatih kuda liar, lalu *management*). MSDM sebagai bahan ajaran (disiplin) adalah satu di antara beberapa cabang manajemen, disamping manajemen keuangan, manajemen produksi dan operasional, dan manajemen pemasaran, sama seperti cabang manajemen lainnya. MSDM meliputi beberapa fungsi sejajar yang berjalan terus-menerus dan satu siklus yang melintas, menghubungkan fungsi-fungsi itu, yang juga berjalan terus-menerus.<sup>13</sup>

Menurut Sastradipoera, MSDM bisa dipandang sebagai seni, suatu disiplin, suatu proses, suatu subdisiplin dan salah satu pendekatan dalam ilmu manajemen. Sebagai suatu seni, MSDM erat kaitannya dengan memilih personalia baru dan mempekerjakan personalia yang sudah tersedia agar dapat memperoleh hasil dan pelayanan yang maksimal. MSDM sebagai suatu disiplin, erat kaitannya dengan mempelajari manusia dalam hubungan kerja dalam suatu organisasi. Yang dimaksud disiplin yaitu suatu bidang kajian ilmu. MSDM sebagai suatu proses, maksudnya proses untuk memperoleh, mengembangkan dan merawat pekerja sehingga mereka mendapat kecakapan dalam melaksanakan fungsi dan mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Yang dimaksud proses dalam konteks ini yaitu suatu rangkaian fungsi, tindakan, pelaksanaan atau perubahan yang bergerak untuk mencapai suatu tujuan. MSDM sebagai suatu subdisiplin, artinya bahwa MSDM merupakan cabang dari ilmu manajemen yang mengkaji seluruh proses penggunaan tenaga manusia sejak mereka diterima sampai diberhentikan. MSDM adalah pendekatan yang lengkap, terencana, terbimbing dan terawasi terhadap penarikan, pengembangan, pemberian kontraprestasi (kompensasi), pengintegrasian, perawatan dan pemutusan hubungan kerja.<sup>14</sup>

MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain sebagainya.<sup>15</sup>

MSDM didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan) dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga di satu pihak SDM memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (*makro*) dan organisasi (*mikro*), dan di pihak lain SDM merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi-tingginya. Istilah penilaian digunakan sebagai pengganti istilah kontrol, karena kontrol jauh lebih luas ketimbang evaluasi. Sebagian isi kontrol yaitu supervisi, pengendalian (*directing*) dilakukan bersama-sama dengan actuating.

---

<sup>12</sup> Jac Fitz-Enz dan Barbara Davison, *How To Measure Human Resources Management*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 15

<sup>13</sup> Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999). hlm. 51

<sup>14</sup> K. Sastradipoera, *Op.Cit*, hlm. 19-20

<sup>15</sup> M. Armstrong, *A Handbook Of Human Resource Management Practice 10<sup>th</sup> Edition*, (London And Philadelphia: Kogan Page, 2006), hlm. 3

Dikalangan MSDM istilah evaluasi (*appraising*) jauh lebih populer ketimbang kontrol.<sup>16</sup>

MSDM memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai apa yang dilakukan oleh perusahaan yang efektif dalam lingkungan kompetitif untuk mengelola SDM sebaik mungkin.<sup>17</sup> MSDM adalah sebuah pengalaman yang dialami oleh kebanyakan dari kita; kebanyakan dari kita mengalami beberapa bentuk kepegawaian; kebanyakan dari kita mengalami 'dikelola'. Dalam konteks tersebut, tidak seluruhnya dari kita terpicat ketika dijuluki 'sumber daya manusia' yang dibentuk berdasarkan tradisi yang tidak memerhatikan personalisasi dan telah menciptakan pendekatan-pendekatan yang menuju ke arah manajemen orang dan berinteraksi dengan pemegang manfaat lainnya cenderung mendonminasi dan kemudian mendukung interpretasi yang secara persepsi terlihat kaku mengenai MP.<sup>18</sup>

MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dalam mengembangkan dan bekerja melalui sistem MSDM yang terintegrasi dengan 5 area fungsional yang dikaitkan dengan MSDM yang efektif, yaitu penyediaan staf, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan serta hubungan karyawan dan buruh.<sup>19</sup> MSDM adalah suatu ilmu yang berkhusus mengenai ketenagakerjaan, sehingga sering juga dikatakan man power management, labour relation, industrial relation, personil administration.<sup>20</sup>

Jadi, MSDM pada hakikatnya adalah aktivitas-aktivitas manajemen yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengembangan dan pengawasan dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang mementingkan unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

MSDM harus memiliki karakteristik. Menurut Armstrong karakter MSDM yaitu beragam, strategi dengan penekanan pada integrasi, orientasi pada komitmen, didasarkan pada keyakinan bahwa manusia harus diperlakukan sebagai aset (modal manusia), unitaris bukan pluralis, individualistis dan bukan kolektif dalam pendekatan hubungan karyawan, mendorong aktivitas manajemen penyampaian MSDM merupakan tanggung jawab bagian manajemen dan berfokus pada nilai-nilai bisnis.<sup>21</sup>

Tugas MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh SDM yang diinginkan oleh organisasi.<sup>22</sup> Terdapat 6 fungsi operatif MSDM, yaitu:<sup>23</sup>

- a. Pengadaan tenaga kerja yang terdiri dari perencanaan SDM, analisis jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja dan orientasi kerja.

<sup>16</sup> Taliziduhu Ndraha, *Op.Cit*, hlm. 52

<sup>17</sup> Randal S. Schuler, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*, (Jakarta: Erlangga, 1979), hlm. xiii

<sup>18</sup> Chris Lowlery, *MSDM: The key Concepts*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. xxxiii

<sup>19</sup> R. Wayne Mondy, *Human Resource Management*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 4

<sup>20</sup> T. Nuraini, *MSDM*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), hlm. 3

<sup>21</sup> M. Armstrong, *Op.Cit*, hlm. 11

<sup>22</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Op.Cit*, hlm. 90

<sup>23</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 2-3

- b. Pengembangan tenaga kerja yang mencakup pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, dan penilaian prestasi kerja.
- c. Pemberian balas jasa yang mencakup balas jasa langsung yang terdiri dari gaji/upah dan insentif. Balas jasa tak langsung yang terdiri dari keuntungan dan pelayanan/kesejahteraan.
- d. Integrasi yang mencakup kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan partisipasi kerja.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja yang mencakup komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja dan konseling kerja.
- f. Pemisahan tenaga kerja yang mencakup pemberhentian karyawan.

Strategi MSDM merupakan suatu pendekatan untuk pengambilan keputusan dan rencana dari organisasi dalam bentuk kebijakan, program dan praktik tentang hubungan kerja, pembelajaran dan pengembangan, kinerja manajemen, imbalan dan hubungan karyawan. Strategi MSDM adalah suatu pendekatan terhadap manajemen strategis SDM sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Oleh karena itu organisasi perlu mengembangkan SDM secara spesifik sesuai dengan yang dibutuhkan.<sup>24</sup> Ada 12 sasaran kebijakan MSDM, yakni sebagai berikut:<sup>25</sup>

- a. Mengelola orang sebagai aktiva yang fundamental untuk keunggulan kompetitif organisasi.
- b. MSDM menyeleraskan kebijakan dengan kebijakan bisnis dan strategi perusahaan.
- c. Mengembangkan kecocokan kebijakan SDM, prosedur dan sistem.
- d. Menciptakan organisasi yang lebih fleksibel dan mampu merespons perubahan dengan cepat.
- e. Mendorong tim kerja dan kerjasama di internal organisasi.
- f. Membuat filsafat pelanggan pertama yang kuat di seluruh organisasi.
- g. Memberdayakan karyawan untuk mengelola pengembangan dan pembelajaran diri mereka sendiri.
- h. Mengembangkan strategi hadiah yang dirancang untuk mendukung kinerja berbasis budaya.
- i. Meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi internal yang lebih baik.
- j. Membangun komitmen karyawan lebih besar kepada organisasi.
- k. Peningkatan tanggung jawab manajemen untuk kebijakan SDM.
- l. Mengembangkan peran para majer sebagai pemberi izin.

## 2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM pada hakikatnya bertujuan untuk mengelola agar SDM yang dimiliki organisasi itu benar-benar dapat menunjang terhadap pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan organisasi lebih banyak ditentukan oleh kemampuan SDM yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu keberadaannya harus dikelola dengan baik. MSDM diperlukan untuk mengaktifkan SDM dalam organisasi agar berfungsi sebagaimana mestinya. Oleh karena itu SDM dalam organisasi perlu direncanakan, diorganisasikan, dikendalikan, dievaluasi, dipelihara, dilatih dan dikembangkan.<sup>26</sup> Jadi, MSDM akan

<sup>24</sup> Budi Suhardiman, *Op.Cit*, hlm. 223

<sup>25</sup> M. Armstrong, *Op.Cit*, hlm. 10-11

<sup>26</sup> Budi Suhardiman, *Op.Cit*, hlm. 229

menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (*kuantitas*) dan tipe (*kualitas*) yang tepat, yakni:

- a. SDM yang bermutu adalah sumber daya dinamis yang akan membawa perubahan, baik bagi kehidupan ekonomi dan manajemen mikro maupun kehidupan ekonomi dan manajemen mikro.
- b. Berdasarkan pengalaman empirik yang menggambarkan bahwa kecenderungan globalisasi ekonomi tanpa disertai oleh peningkatan mutu SDM hanya akan menjadi objek perubahan, bukan subjek perubahan.
- c. Untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dimilikinya. Serta SDM memiliki kontribusi yang sangat besar dalam mencapai visi dan misi organisasi.
- d. Mendapatkan dan mempertahankan kuantitas dan kualitas SDM yang diperlukan
- e. Mampu mengantisipasi masalah-masalah yang muncul dari potensi dan kelebihan serta kekurangan SDM.

Pentingnya MSDM dapat disoroti dari berbagai perspektif, seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, yaitu dari perspektif.<sup>27</sup>

#### 1. Politik

Dalam perspektif ini relevansi dan pentingnya MSDM bertitik tolak dari keyakinan bahwa SDM merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, mulai dari level makro (negara) atau bahkan internasional, hingga level mikro. SDM yang terdidik, trampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Dari sumber daya yang tersedia dalam organisasi, SDM memegang peranan sentral dan paling menentukan. Artinya walaupun diakui bahwa aset-aset non-manusianya, termasuk alam, tetap memainkan peranan yang penting, tetapi tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia-sia. Tanpa MSDM yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

#### 2. Ekonomi

MSDM dianggap lebih erat kaitannya dengan ekonomi. Dari sisi ekonomi, orang akan lebih banyak memperoleh keterangan tentang MSDM, tanpa berusaha melihat kaitannya dengan dimensi lainnya. Anggapan yang demikian dijustifikasikan oleh kenyataan bahwa manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa oleh satuan-satuan ekonomi.

#### 3. Hukum

Dalam organisasi manapun terdapat berbagai peraturan, ketentuan atau perjanjian-perjanjian yang kesemuanya pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan anggota-anggotanya, antara orang-orang yang mempekerjakan dengan orang-orang yang dipekerjakan. Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini merupakan suatu tuntutan yang perlu terus diwujudkan, dibina, dipelihara dan dikembangkan. Jika

---

<sup>27</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI Offset, 2003), hlm. 6-12

keseimbangan tersebut tidak terwujud maka akan menimbulkan distorsi atau gangguan yang pada gilirannya akan berdampak negatif terhadap kelangsungan hidup organisasi.

#### 4. Sosio-kultural

Masalah MSDM juga dapat disoroti dari perspektif sosio-kultural dengan alasan utama yang mendasari perspektif ini, yaitu berkaitan langsung harkat dan martabat manusia, serta pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis terikat pada norma-norma sosial yang berlaku di dalam masyarakat di mana orang itu menjadi bagian.

#### 5. Administratif

Manusia modern sekarang lebih mengenal pameo manusia organisasional. Manusia, tanpa organisasi, tanpa bantuan orang lain, tidak akan dapat mewujudkan impian, cita-cita dan tujuan hidupnya. Ketergantungan kepada orang lain inilah yang mendorong manusia untuk senantiasa bekerja sama atau berorganisasi. Kenyataan yang demikian mengindikasikan bahwa maju mundurnya kehidupan manusia, terwujud atau tidaknya impian-impian, cita-cita indah manusia, tergantung kepada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk SDM-nya dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

#### 6. Teknologi

Relevansi dan pentingnya MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), karena kemajuan teknologi juga membawa dampak positif yang sangat bermanfaat bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitasnya.

### 3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen SDM atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource departement*. MSDM menyangkut berbagai fungsi penting perusahaan, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi dan promosi personel dalam sebuah organisasi.<sup>28</sup>

SDM menyangkut berbagai lembaga, seperti lembaga sosial, politik, ekonomi dan kebudayaan.<sup>29</sup> Ruang lingkup MSDM menurut Taliziduhu Ndraha antara lain adalah perencanaan dan pengorganisasian SDM, penggunaan (penggerakan) SDM, kontrol (evaluasi) SDM.<sup>30</sup>

Adapun ruang lingkup MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan SDM dalam organisasi, yakni.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 208-209

<sup>29</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 127

<sup>30</sup> Taliziduhu Ndraha, *Op.Cit*, hlm. 61

<sup>31</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Op.Cit*, hlm. 90

- a. Rancangan organisasi
- b. *Staffing* yang dalam hal ini terdapat beberapa aktivitas yang perlu dilaksanakan, antara lain pelaksanaan rekrutmen, penarikan calon tenaga, pelaksanaan seleksi terhadap calon tenaga sesuai dengan jenis pekerjaan dan karakteristik tenaga yang diperlukan, penempatan atau penugasan staf.<sup>32</sup>
- c. Sistem *reward*, tunjangan dan pematuhan atau *compliance*
- d. Manajemen performansi
- e. Pengembangan pekerja dan organisasi
- f. Komunikasi dalam hubungan dengan masyarakat

Menurut Bernadin dan Russel dan bukunya yang berjudul *Human Resource Management* menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan yang umumnya tercakup dalam lingkup MSDM itu adalah:<sup>33</sup>

- ❖ Rancangan organisasi
  - ✓ Perencanaan SDM
  - ✓ Analisis pekerjaan
  - ✓ Rancangan pekerjaan
  - ✓ Tim kerja (sistem sosioteknik)
  - ✓ Sistem informasi
- ❖ *Staffing*
  - ✓ Rekrut/interview/mempekerjakan
  - ✓ *Affirmative action*
  - ✓ Promosi/pemindahan/separasi
  - ✓ Pelayanan-pelayanan *outplacement*
  - ✓ Pengangkatan/orientasi
  - ✓ Metode-metode seleksi pekerja
- ❖ Sistem *reward*, tunjangan-tunjangan dan pematuhan
  - ✓ Program-program keamanan
  - ✓ Pelayanan-pelayanan kesehatan/medis
  - ✓ Prosedur-prosedur pengaduan/disiplin
  - ✓ Administrasi kompensasi
  - ✓ Administrasi pengupahan/penggajian
  - ✓ Administrasi tunjangan asuransi
  - ✓ Rencana-rencana pembagian keuntungan/pension
  - ✓ Hubungan-hubungan kerja
- ❖ Manajemen performansi
  - ✓ Penilaian manajemen/MBO
  - ✓ Program peningkatan/produktivitas
  - ✓ Penilaian performansi yang difokuskan pada klien
- ❖ Pengembangan pekerjaan dan organisasi
  - ✓ Pengembangan pengawasan/manajemen
  - ✓ Perencanaan/pengembangan karir

---

<sup>32</sup> Burhanuddin, *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kekepalasekolahan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 91

<sup>33</sup> Bernadin & Russell, *Human Resource Managment: An Experimental Approach*, (McGraw. Inc, 1993), hlm. 13



- ✓ Program-program pembinaan/asistensi pekerja
- ✓ Pelatihan keterampilan, nonmanajemen
- ✓ Program-program persiapan pension
- ✓ Penelitian-penelitian terhadap sikap
- ❖ Komunikasi dan relasi public
  - ✓ Sistem-sistem informasi/laporan/catatan-catatan SDM
  - ✓ Komunikasi/publikasi pekerja
  - ✓ Sistem penyaranan
  - ✓ Penelitian SDM

## PENUTUP

MSDM pada hakikatnya adalah aktivitas-aktivitas manajemen yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengembangan dan pengawasan dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang mementingkan unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Untuk itu sudah seyogyanya SDM yang ada dalam setiap lembaga maupun organisasi diberikan pelatihan dan pembinaan mengenai MSDM yang bertujuan agar setiap anggota organisasi memahami fungsi, hak dan kewajibannya dalam organisasi, dan adanya dorongan dari berbagai pihak dalam pelaksanaan MSDM dalam meningkatkan mutu SDM agar terciptanya keefektifan, keefisienan dan keproduktifan demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amri, Sofan & Iif Khoiru Ahmadi, 2010, *Konstruksi Pengembangan Pembelajaran: Pengaruhnya Terhadap Mekanisme dan Praktik Kurikulum*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Bernadin & Russell, 1993, *Human Resource Managment: An Experimental Approach*, (McGraw. Inc.).
- Bimo Walgito, 2010, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: ANDI Offset.
- Budi Suhardiman, 2012, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin, 2003, *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kekepala sekolahan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Chris Lowlery, 2012, *MSDM: The key Concepts*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Cordoso, Gomes, Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI Offset.
- Deden Makbuloh, 2011, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam: Model Pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu*, Jakarta: Rajawali Pers.
- E. Mulyasa, 2011, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Istijanto Oei, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Jac Fitz-Enz dan Barbara Davison, 2011, *How To Measure Human Resources Management*, Jakarta: Kencana.
- K. Sastradipoera, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Bandung: Kappa Sigma.
- M. Armstrong, 2006, *A Handbook Of Human Resource Management Practice 10<sup>th</sup> Edition*, London And Philadelphia: Kogan Page.
- Prim Masrokan Mutohar, 2013, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Randal S. Schuler, 1979, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*, Jakarta: Erlangga.
- R. Martindas, 2002, *MSDM Lewat Konsep Aku*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- R. Wayne Mondy, 2008, R. Wayne Mondy, *Human Resource Management*, Jakarta: Erlangga, 2008 *Human Resource Management*, Jakarta: Erlangga.
- Sarlito W. Sarwono, 2012, *Pengantar Psikologi Umum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sondang P. Siagian, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Taliziduhu Ndraha, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- T. Nuraini, *MSDM*, 2013, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.