

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KOMPREHENSIF

**Muhammad Seftian Romli Ishaq**

STAI DR KH.EZ Muttaqien Purwakarta, Indonesia

[seftianmuhammad0@gmail.com](mailto:seftianmuhammad0@gmail.com)

---

Received: 10-01-2024

Revised: 28-08-2024

Accepted: 30-08-2024

---

### **Abstract**

*Human Resource Management is part of management in general. Human resource management is essential in an organization, especially in educational institutions. Educational institutions with good human resource management are sure to be superior to various fields of academic institutions that need to manage their human resources properly.*

**Keywords:** Management, Resource, Comprehensive.

### **Abstrak**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen secara umum, manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting dalam sebuah organisasi, khususnya dalam lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dengan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat dipastikan akan lebih unggul dari berbagai bidang dari lembaga pendidikan yang tidak memenej sumberdaya manusianya dengan baik.

**Kata Kunci:** Manajemen, Sumber Daya, Komprehensif.

## **PENDAHULUAN**

Seiring berkembangnya zaman, lembaga pendidikan semakin menjamur di Indonesia, banyak dari lembaga-lembaga tersebut -khususnya pada lembaga swasta- yang menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik, sehingga stigma masyarakat terhadap sekolah swasta sudah bergeser ke arah yang positif dibandingkan dengan pada era 90an, namun tidak sedikit lembaga-lembaga swasta yang buruk dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia pada lembaganya, sehingga perkembangan lembaga tersebut terhambat dan tidak maksimal, padahal manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai posisi sentral dalam pengembangan lembaga, bahkan Eksistensi bangsa Indonesia di tengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pematapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Jimmy Ash-Shidiqie [eds], 1996: 9). Kualitas manusia diprogramkan sedemikian

agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat (Moeljanto Tjokrowinoto, 1995:28).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penulisan artikel ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berdasarkan library research (studi pustaka) Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literature, baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu, kemudian diambil kesimpulan dan disajikan dalam kerangka teoritis untuk mencari, mencatat, merumuskan sampai menganalisis sampai menyusun laporannya. Kemudian setelah dilakukan pengumpulan data dari berbagai literatur baru selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan analisis isi (*content analysis*) terutama menelaah terkait teori manajemen sumber daya manusia komprehensif, dan setelah dianalisis barulah kemudian penulis menarik kesimpulan dan menulisnya dalam sebuah laporan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Setelah penulis melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan hasil yang baik dengan membaca, menelaah di berbagai buku dan jurnal artikel disana penulis menemukan beberapa pembahasan terkait analisis manajemen Pembahasan Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia Komprehensif.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada beberapa istilah yang digunakan untuk jenis manajemen ini seperti manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial. Berikut pengertian MSDM menurut beberapa ahli

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James (1986: 6) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *“the proses through which optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employess reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it’s goals”* (manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya).

Menurut Malayu Hasibuan (2003: 21), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan”.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (1993:250), manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.

Menurut Edwin Flippo yang dialih bahasakan oleh Moh. Masud (1984: 5) bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut Bashir Barthos (1990: 1), manajemen SDM mencakup masalah masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut T. Hani Handoko (2001: 4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuantujuan, baik induvidu maupun organisasi.

Menurut Gauzali (2013:5), MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari beberapa defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas sumberdaya yang dimiliki para guru, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan lembaga. Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pendidik dan tendik) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (T. Hani Handoko, 2001: 118).

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut: *Pertama*, Tujuan Masyarakat; setiap lembaga pendidikan apapun visinya, harus senantiasa menunjukkan peningkatan demi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari output yang dihasilkan suatu lembaga (Susilo Martoyo, 2000: 13). Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat (Soekidjo Notoatmojo, 2003: 118). *Kedua*, Tujuan Lembaga; untuk mengetahui bahwa MSDM itu ada (exist), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan lembaga secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir sebuah proses, melainkan hanya upaya atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan lembaga secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga diadakan untuk melayani bagian-bagian lain lembaga tersebut.

Tujuan tupoksi; dengan diterapkannya MSDM yang baik akan mengurangi potensi human eror dan salah menempatkan manusia, sehingga tugas dapat diselesaikan, dan fungsinya dijalankan dengan baik. Sedangkan tujuan pribadi; kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik oleh setiap manajer.

Sudah merupakan tugas manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia (Stoner, dkk.,1996: 14).

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

#### 1. Fungsi Manajerial

- Perencanaan (*Planning*)
- Pengorganisasian (*Organizing*)
- Pengarahan (*Directing*)
- Pengendalian (*Controlling*)

#### 2. Fungsi Operasional

- Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)
- Pengembangan (*development*)
- Kompensasi (*compensation*)
- Pengintegrasian (*integration*)
- Pemeliharaan (*maintenance*)
- Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*) (Stoner, dkk., 1996: 14-15).

Semua fungsi dalam manajemen tersebut akan dilaksanakan tergantung dengan kebutuhan, apakah akan dilakukan secara sederhana atau dengan tingkat kesulitan yang tinggi, dan dapat menggunakan hanya beberapa fungsi saja.

Proses manajemen adalah interaksi dan saling keterkaitan antara beberapa fungsi manajemen yang digunakan. Dalam melakukan tugas manajerial, seseorang tidak terlepas dari kerjasama dengan orang lain dan dilakukan dengan proses *step by step of doing something*. Model manajemen yang merupakan kegiatan utama manajemen, yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengendalian.

1. Perencanaan: merupakan pemilihan sasaran organisasi atau penentuan organisasi yang kemudian dijabarkan ke dalam bentuk kerjasama dan pembagian tugas;
2. Pengorganisasian: sebagai wadah atau alat yang dapat digunakan untuk merealisasikan sasaran atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama;
3. Pelaksanaan: dilakukan oleh manajer untuk dapat mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mempengaruhi kepada bawahan untuk bekerja dengan sadar dan tanpa paksaan untuk mencapai tujuan;
4. Upaya untuk melancarkan usaha perbaikan dan pengembangan rencana yang strategis (rencana panjang dengan cakupan yang luas).

Karena hal itulah, setiap manusia pada hakikatnya adalah sumber daya yang dapat dikembangkan, yaitu: 1) Sumber daya cipta, 2) Sumber daya Rasa, dan 3) Sumber daya karsa. Pengembangan sumber daya tersebut akan menghasilkan budaya-kebudayaan peradaban yang dalam prosesnya akan dipengaruhi oleh kondisi alam lingkungan dan kondisi pergaulan manusia (interaksi sosial), perkembangan sains, dan teknologi.

## Tugas Manajer dalam MSDM

Manajer yang baik dia akan bertanggung jawab dalam hal yang berkaitan dengan MSDM seperti:

- a. Analisis Kebutuhan SDM;
- b. Perencanaan SDM;
- c. Perekrutan SDM
- d. Pengembangan SDM
- e. Pemberian Kompensasi yang layak, dan
- f. Pemberhentian SDM

Dalam melaksanakan tugas tersebut, para manajer dalam hal ini kepala sekolah atau yang lebih tinggi di atasnya dapat memenuhi tujuan tersebut dengan:

- Menyediakan guru yang handal dan terlatih untuk organisasi;
- Memaksimalkan keefektifan guru dalam organisasi;
- Memenuhi kebutuhan masing-masing guru dengan memberikan kompensasi, peluang untuk berkembang dan meningkatkan karier, tunjangan, dan kepuasan kerja.

### 1. Analisis Kebutuhan SDM

Sebelum melakukan proses perencanaan sangat diperlukan analisis kebutuhan SDM demi tercapai tujuan efektif dan efisien, manajer yang handal akan melakukan analisis yang mendalam dari berbagai sisi, dan sebaliknya manajer yang buruk akan memandang kebutuhan SDM dari sisi yang tampak saja.

### 2. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM organisasi dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Sedangkan strategi SDM adalah seperangkat

proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer SDM dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah pendidikan yang terkait dengan manusia untuk menciptakan proses prediksi *demand* SDM yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program

SDM. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus disesuaikan dengan strategik tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi organisasi dapat dicapai.

Perencanaan SDM harus terkait dengan perencanaan organisasi secara keseluruhan karena tujuan perencanaan SDM harus menempatkan figur yang tepat waktu dan tepat tempat. Perencanaan SDM merupakan unsur penting dalam mengembangkan perencanaan strategik suatu organisasi. Perencanaan strategik merupakan keputusan organisasi yang memuat tentang apa yang akan dicapai sesuai misi organisasi dan bagaimana cara yang dilakukan untuk mencapai misi tersebut.

### 3. Pengembangan SDM

Tenaga pendidik yang bekerja pada lembaga pendidikan atau organisasi harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga pendidik yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Pengembangan sumber daya manusia adalah program yang khusus dirancang oleh suatu lembaga dengan tujuan membantu para pendidik dalam meningkatkan 4 kompetensinya yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan keprofesionalan. Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan dalam usaha pengembangan tenaga kerja, antara lain:

#### a. Pelatihan Profesi keguruan

Rahasia keberhasilan dari lembaga pendidikan yang paling efektif banyak tergantung kepada penerapan latihan bagi tenaga pendidik dalam lembaga tersebut. Manajemen yang efektif melihat latihan atau pendidikan sebagai investasi jangka panjang pada sumber daya manusia. Dengan latihan atau pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap pendidik sesuai dengan kebutuhan lembaga sehingga pendidik yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Para pakar pendidikan memandang pelatihan profesi keguruan sebagai indikator kemajuan dan kemunduran lembaga pendidikan tersebut, setidaknya dalam satu tahun pelajaran lembaga mengadakan 4kali pelatihan keguruan.

#### b. Rotasi jabatan atau kepanitiaan

Dengan rotasi jabatan seorang pendidik ditugaskan memegang jabatan yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Selain agar pendidik memahami pelaksanaan berbagai

tugas, juga agar ia memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas mengenai berbagai jabatan. Rotasi jabatan sering diterapkan kepada para manajer sebagai usaha mengembangkan manajer. Dalam penerapan rotasi jabatan perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Jabatan guru yang dipindahkan harus bersamaan isinya dengan jabatan yang ditinggalkan.
- Metode melakukan pekerjaan harus sama antara yang satu dengan yang lain.
- Pejabat yang dimutasikan harus mempunyai pengalaman yang memungkinkan mengerti dasar-dasar pekerjaan baru.

c. Delegasi

Manajemen adalah mencapai hasil melalui orang lain, karenanya untuk dapat merealisasikan itu, delegasi oleh manajer mutlak perlu. Salah satu kualifikasi penting dari seorang manajer adalah kesanggupan mendelegasi sebahagian tugas dan wewenangnya kepada bawahannya.

d. Promosi

Promosi adalah kegiatan pemindahan pegawai kependidikan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, di mana tugas, wewenang, dan tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya. Arun Manoppa dan Mirzas Saiyadin, merumuskan promosi sebagai penugasan kembali seseorang dengan menaikan jabatan yang dibarengi dengan tanggung jawab dan status, biasanya dengan kenaikan penghasilan, walaupun tidak terlalu naik penghasilannya. Salah satu sasaran tindakan promosi ialah untuk mengembangkan pegawai, sebab pegawai yang cukup berprestasi pada jabatannya harus dikembangkan dengan menugaskan ia untuk menerima tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.

e. Konseling

Dalam setiap lembaga pendidikan, karyawan dapat dibagi atas dua macam, yaitu penasehat dan yang menesehati. Umumnya para manajer termasuk kepada kelompok penasehat, yakni penasehat bawahan-bawahannya khusus yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan bawahan tersebut demi semakin terampilnya para karyawan yang bersangkutan. Situasi yang berbeda-beda, meminta kesediaan para manajer untuk mengerti, empati, dan mempertimbangkan karyawan untuk masa yang akan datang. Setiap karyawan yang ingin pertolongan dalam hubungannya dengan pekerjaannya, manajer harus dapat memberi

saran dan nasehat-nasehat, bahkan persoalan pribadi jika diminta nasehat oleh bawahan, manajer harus memberi penuh simpatinya.

Masih banyak metode atau cara dalam pengembangan SDM dalam satu lembaga pendidikan yang bisa diimplementasikan oleh para manajer dalam hal ini para kepala sekolah atau yang lebih tinggi di atasnya.

#### 4. Pemberian Kompensasi yang layak

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari lembaga pendidikan atau yayasan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada guru agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

#### 5. Pemberhentian SDM

Pemberhentian berarti pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan pegawai.

Dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia, inisiatif untuk PHK berasal dari para manajer. Dasar pertimbangan objektif tentulah bila pegawai sudah parasit kepada perusahaan, artinya output yang dihasilkannya lebih kecil dari input yang digunakan. Tindakan PHK yang tidak objektif akan menimbulkan keresahan, menurunnya produktivitas serta mengganggu stabilitas pegawai.

### SIMPULAN

Sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia secara garis besar terbagi dua, yaitu: fungsi manajerial dan fungsi operasional. Tanggung jawab utama manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan sumber daya manusia;
2. Perekrutan dan penyeleksian;
3. Pengembangan tenaga kerja (pelatihan dan pengevaluasian kinerja);

4. Memberikan kompensasi dan tunjangan;
5. Pemberhentian SDM (perampingan dan outsourcing)

Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Beberapa usaha dalam meningkatkan SDM dalam pendidikan Islam:

1. Meningkatkan pembinaan perguruan agama dengan perguruan dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi;
2. Memantapkan pembinaan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
3. Pendidikan tinggi agama mengembangkan pikiran-pikiran ilmiah dalam rangka memahami dan menghayati serta mampu menterjemahkan ajaran-ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat.

## REFERENSI

- ASH-SHIDIQIE, Jimmly. Sumber Daya Manusia untuk Indonesia Masa Depan. Bandung: Mizan, 1996.
- ALMASRI, M. Nazar. Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. Kutubkhanah, 2016, 19.2: 133-151.
- SUHADAK, Imam. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Diniyah. Jurnal Perspektif, 2016, 9.1.
- DOUGLAS, Hall T.; JAMES GOODALE, G. Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation. 1986.
- HASIBUAN, Malayu. SP 2003. Manajemen sumber daya manusia, 2016.
- TUNGGAL, Amin Widjaja. Manajemen suatu pengantar. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- EDWIN, Flippo B. alih bahasa Moh. Masud. Manajemen Personalialia, 1984.
- MAMIK, Mamik. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2016.
- HANDOKO, T. Hani. Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi 2. Yogyakarta: Bpfe, 2001.

- ADHAM, Ahmed Mohammed; MOHD-GHAZALI, Normah; AHMAD, Robiah. Thermal and hydrodynamic analysis of microchannel heat sinks: A review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 2013, 21: 614-622.
- MARTOYO, Susilo. *Manajemen sumber daya manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- NOTOATMODJO, Soekidjo. Kesehatan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 2008, 2.5: 195-199.
- STONER, James AF. *dkk, Manajemen, alih bahasa Alexander Sindoro, Jilid I*, Jakarta: PT. 1996.
- MONAPPA, Arun; SAIYADAIN, Mirza S. *Personnel management*. Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2015.