

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN KEMANUSIAAN YANG LEBIH OPTIMAL

Fima Catur Nandita¹, Ilyas Firnanda², Asyroful Ibad³
caturnfimaa@gmail.com¹, ilyassfr2002@gmail.com², ibadasyrof059@gmail.com³
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

ABSTRAK

(1) Permasalahan perencanaan sumber daya manusia tidak hanya menyangkut bagaimana mendapatkan orang – orang yang dapat bekerja secara efektif, efisien, produktif dan juga berkualitas tinggi bila diperlukan, tetapi juga mencakup bagaimana cara merawat, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia agar terus meningkatkan produktivitas untuk memaksimalkan kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan untuk membahas peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan yang lebih optimal. (2) Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif studi literature atau Library Research. Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan mencatat sumber-sumber berupa buku, artikel, situs website, dan sumber informasi lainnya (3) Sebagai MSDM yang efektif dan efisien selalu memberikan solusi melalui pendekatan pendekatan SDM yang lebih optimal dan disesuaikan dengan permasalahan yang ada.(4) Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Manusia, Strategi Manajemen.

ABSTRACT

(1) The problem of human resource planning does not only involve how to get people who can work effectively, efficiently, productively and also of high quality when needed, but also includes how to care for, maintain and develop human resources in order to continue to increase productivity for maximize the contribution made in achieving organizational or company goals. The aim is to discuss the role of human resource management in more optimal development. (2) This article was written using the qualitative research method of literature study or Library Research. Namely research carried out by reading, studying and recording sources in the form of books, articles, websites and other sources of information (3) As an effective and efficient HRM, we always provide solutions through an HR approach that is more optimal and tailored to the problem. (4) Human Resource Management, or abbreviated as HRM, is a science or method of managing the relationships and roles of resources owned by individuals optimally so that a goal is achieved. Human Resource Management is the process of planning, organizing, implementing and controlling human resources in an organization to achieve goals effectively and efficiently.

Keywords: Human Resource Management, Human Development, Management Strategy.

PENDAHULUAN

Orang-orang atau karyawan dalam suatu organisasi biasa disebut dengan sumber daya manusia (SDM). Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan fungsionalitas dan kinerjanya, diperlukan suatu manajemen untuk mengelolanya. Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat MSDM merupakan aktifitas yang mengelola manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam perusahaan. Dalam setiap aktivitas perusahaan akan selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai penggerak. Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat

berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan manusia sebagai pelaku dari terciptanya ide, pengelolaan operasional perusahaan, pengelolaan keuangan dan juga sebagai tenaga promosi.

Manajemen sumber daya manusia beroperasi melalui system sumber daya manusia (Human Resources System). Kajian manajemen sumber daya manusia sangat kompleks karena berhubungan dengan berbagai factor. Human Resources System (HRM) merupakan sebagai asset paling berharga dalam organisasi. Baik secara kerja individu atau kerja berkelompok. MSDM merujuk pada praktik dan kebijakan yang diperlukan untuk menjalankan aspek personal dari jabatan manajemen meliputi: (a) rekrutmen karyawan, (b) seleksi, (c) pelatihan, (d) penempatan, (e) penilaian.

Dessler (2005), menjelaskan praktik dan kebijakan MSDM meliputi: (a) melakukan analisis jabatan (menetapkan sifat dari pekerjaan masing-masing karyawan). (b) menyusun perencanaan terkait kebutuhan sumber daya manusia dan merekrut para calon tenaga kerja. (c) menyeleksi para calon pekerja. (d) memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru. (e) mengatur upah dan gaji (cara menentukan kompensasi karyawan); menyediakan insentif dan kesejahteraan. (f) menilai kinerja. (mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan. (h) pelatihan dan pengembangan: (i) membangun komitmen karyawan, seorang manager hendaknya mengetahui: (a) peluang yang adil dan tindakan alternatif. (b) kesehatan dan keselamatan karyawan. (c) keluhan dan hubungan (relasi) tenaga kerja.

Praktisi SDM harus memiliki pengetahuan tentang proses perubahan, sehingga dapat sepenuhnya memahami kerangka kerja dan merencanakan perubahan serta harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang kompatibel untuk memastikan transisi guna meningkatkan produktifitas (El-Dirani, Hussein, and Hejase 2019).

Permasalahan perencanaan sumber daya manusia tidak hanya menyangkut bagaimana mendapatkan orang – orang yang dapat bekerja secara efektif, efisien, produktif dan juga berkualitas tinggi bila diperlukan, tetapi juga mencakup bagaimana cara merawat, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia agar terus meningkatkan produktivitas untuk memaksimalkan kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dan menjadikan Sumber daya manusia ini menjadi aset berharga dalam perusahaan bukan hanya menjadi alat untuk mengukur sebuah keberhasilan. Oleh karena itu, paper ini bertujuan untuk membahas peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan yang lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif studi literature atau Library Research. Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan mencatat sumber-sumber berupa buku, artikel, situs website, dan sumber informasi lainnya yang berkaitan dengan pembahasan artikel yaitu terkait perencanaan bisnis. yang Kemudian sumber bacaan tersebut dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis. Metode library research dilakukan untuk memperkuat fakta guna membandingkan perbedaan dan persamaan antara teori dan praktik dalam permasalahan terkait sumber daya manusia.

Metode library research didasari oleh penggunaan deskriptif kritis yaitu metode yang menekankan pada kekuatan analisis sumber-sumber dan data-data yang ada dengan mengandalkan teori-teori dan konsep-konsep yang ada untuk diinterpretasikan sesuai dengan pengembangan manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Sumber Daya Manusia

Semula istilah sumber daya manusia ditujukan kepada sumber daya alam yang memberi manfaat dalam kehidupan manusia, seperti sumber daya laut, sumber daya hutan, dan sumber daya mineral. Akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya wawasan kemanusiaan, para ahli mulai menyadari bahwa dalam diri manusia juga terkandung nilai-nilai yang melebihi nilai yang dimiliki oleh sumber daya lainnya. Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang

dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa, dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan SDM itu sendiri.

Sumber daya Manusia (SDM) kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer. Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Pendapat Drucker, kontribusi manajemen yang paling penting adalah meningkatkan produktifitas kerja pengetahuan dan pekerja pengetahuan. era moderensasi ini sudah saatnya sebuah departemen sumber daya manusia merekrut karyawan-karyawan dengan kualitas pekerja pengetahuan agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, sekaligus memberikan keuntungan kepada para stake holder organisasi tersebut, tidak hanya pada saat ini tetapi juga di masa depan.

Sebagai seorang pemimpin Desain pekerjaan senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar perilaku individu-individu dalam Perusahaan yang menciptakan motivasi pada setiap pegawai yaitu dengan cara membuat desain pekerjaan yang jelas dan signifikansi tugasnya.

Perkembangan Organisasi

Pengertian Pengembangan Organisasi adalah suatu pendekatan sistematis, terpadu dan terencana untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta memecahkan masalah-masalah (seperti kurangnya kerja sama/kooperasi, desentralisasi yang berlebihan dan kurang cepatnya komunikasi dan sebagainya) yang merintang efisiensi pengoperasian pada semua tingkatan.

Latar belakang perubahan strategis organisasi adalah pengaruh baru pada evolusi Organization Development. Sebagai bagian organisasi dan teknologi, politik, dan sosial lingkungan semakin kompleks mendorong perubahan organisasi semakin meningkat cepat.

Suatu organisasi akan mengalami sebuah perkembangan, karena suatu organisasi dapat dikatakan berhasil saat organisasi tersebut berkembang ke arah yang positif, sehingga karyawan yang tergabung dalam organisasi tersebut dapat mencaai tujuannya. Suatu perkembangan organisasi memerlukan penyesuaian sistem pada organisasi tersebut dalam (organization change) mengikuti perubahan waktu. Perkembangan suatu organisasi juga dapat dijadikan parameter bagi organisasi tersebut, apakah organisasi tersebut tetap eksis dan mengayomi karyawan dalam organisasi tersebut dalam menghadapi perkembangan jaman.

Perubahan Organisasi

Pertumbuh kembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), sosial, ekonomi, dan lingkungan menimbulkan permasalahan yang harus dihadapi organisasi menjadi semakin luas dan kompleks. Permasalahn tersebut terus berkembang sesuai percepatan perubahan yang terjadi. Situasi yang terjadi menjadikan pembelajaran bahwa permasalahan tidak tumbuh secara linier, dimana banyak sekali hal- hal yang tidak pernah diduga sebelumnya. Dengan demikian organisasi dituntut untuk terus-menerus mempersiapkan dirinya mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

Mendefinisikan manajemen perubahan sebagai pendekatan untuk mentransisikan individu, tim, dan organisasi ke keadaan masa depan yang diinginkan. Manajemen perubahan adalah proses organisasi yang bertujuan membantu karyawan untuk menerima dan merangkul perubahan dalam lingkungan bisnis. Sedangkan manajemen perubahan organisasi adalah transformasi dan modifikasi dari seluruh organisasi, atau bagian, dalam upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas dalam produktivitas, pendapatan, daya saing pasar dan keselarasan internal (Harter, Schmidt, and Hayes 2002).

Organisasi harus terus membingkai ulang strategi, budaya perusahaan, teknologi, pelatihan dan penyebaran dan gaya kepemimpinan atau kepemimpinan agar tetap relevan. SDM mempunyai bagian terpenting dalam perubahan karena strategi Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan masa depan yang tidak diketahui, memikirkan dan belajar bagaimana melakukan sesuatu secara berbeda.

Organisasi yang telah mengintegrasikan kebijakan manajemen sumber daya manusia dengan strategi dan proses perubahan strategis, pelatihan, dan hubungan karyawan berhasil mengelola perubahan. Program manajemen perubahan harus disusun dengan ketentuan untuk komunikasi, keterlibatan lebih lanjut dan pelatihan apa pun yang diperlukan bagi organisasi.

Tiga macam metode pendekatan

a) Pendekatan konvensional atau mekanis

Pendekatan konvensional oleh Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan disebut sebagai pendekatan mekanis. Pendekatan ini merupakan cara yang dilakukan oleh manajemen terhadap SDM dalam perusahaan yang menganggap bahwa SDM itu hanya sekedar sebagai salah satu faktor produksi, yang tenaganya dimanfaatkan untuk bekerja lebih produktif, seperti produktifnya mesin digunakan. Apabila dirasakan tidak produktif lagi, SDM yang ada sewaktu-waktu dapat diganti atau dibuang, seperti mesin yang tua dan tidak produktif lagi.

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dikutip oleh Ardana, dkk (2012:14), pendekatan mekanis bisa menimbulkan empat kondisi yang merugikan SDM, yaitu sebagai berikut: (1) Pengangguran teknologi, enaga kerja manudia diganti oleh mesin atau inovasi manajemen yang menghasilkan output sama dengan menggunakan tenaga kerja yang lebih sedikit. Akibatnya penggantian tenaga kerja manusia dengan mesin menimbulkan pengangguran dan terjadi reaksi keras bagi tenaga kerja yakni kecemasan dan menolak untuk diberhentikan. (2) Keamanan ekonomis, tidak adanya rasa aman dalam

melakukan pekerjaan akan selalu menghantui SDM, karena sewaktu-waktu karyawan bisa saja diberhentikan dan digantikan oleh mesin atau dianggap tidak dibutuhkan lagi. (3) Organisasi buruh atau pekerja, pendekatan konvensional merupakan gaya manajemen yang mengakibatkan hak-hak SDM dalam perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan dalam perusahaan berusaha untuk membentuk kelompok atau organisasi pekerja yang sering disebut serikat pekerja. Dengan semakin kuatnya kedudukan serikat pekerja dalam mengambil keputusan terkait dengan masalah SDM. (4) Berkurangnya rasa bangga dalam bekerja, dengan berkurangnya kebebasan SDM dalam perusahaan, makin ketat pembagian kerja, tuntutan spesialis, keterampilan yang tinggi membuat karyawan menjadi bosan dalam bekerja. Rasa bangga dalam bekerja hilang, sebab hasil akhirnya kurang berarti.

b) Pendekatan paternalis

perbaikan pendekatan konvensional. Paternalism adalah suatu konsep yang menganggap bahwa manajemen adalah sebagai ayah dan bersikap melindungi karyawannya. Sikap dingin terhadap karyawan mulai ditinggalkan dan digantikan oleh sikap personal bahkan super personal. Para karyawan diperlakukan sebagai anak, diberikan berbagai program pelayanan, fasilitas dan tunjangan. Misalnya diajak rekreasi, disediakan toko untuk kepentingan karyawan, klinik bersalin, tempat ibadah dan sebagainya, pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas bekerja, produktivitas rendah, laba berkurang, bahkan perusahaan menjadi rugi serta kelangsungan hidup Perusahaan terancam.

c) Pendekatan sistem social atau kontemporer

Pendekatan ini menganggap bahwa pencapaian tujuan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari kontribusi semua pihak terutama kontribusi SDM dan pihak di sekitarnya (masyarakat, pemerintah). Sistem adalah suatu proses yang terdiri dari berbagai unsur yang satu dengan yang lain berkaitan, baik secara struktural maupun fungsional, saling menunjang dan mengisi sesuai peranan dan kedudukan masing-masing dan mutlak didukung oleh setiap unsur berapapun kecil nilainya.

Pendekatan sistem sosial mengutamakan kepada hubungan harmonis, interaksi yang baik, saling menghargai, saling membutuhkan sehingga terdapat suatu total sistem yang baik. Untuk mencapai tujuan yang baik, hendaknya manajer menyadari bahwa dia membutuhkan partisipasi dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, karyawan juga harus menyadari bahwa kebutuhannya akan dapat terpenuhi jika perusahaan mendapatkan keuntungan. Pendekatan sistem sosial menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap unsur baik individu maupun kelompok agar tercapai kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan yang optimal. Pendekatan sistem sosial akan berkembang dengan baik jika komunikasi formal dan informal sering dilakukan dalam perusahaan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang

efektif. Suatu organisasi menurut Rivai bahwa tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan organisasi di masa yang akan datang.

Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, sumber daya manusia selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Menurut Ermayana dalam Fathoni mengemukakan klasifikasi sumber daya manusia, yaitu: (1) Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan, dan mengarahkan pencapaian tujuan disebut administrator. (2) Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai dengan rencana, disebut manajer. (3) Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan. Sikap pegawai atau karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama khususnya sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan struktur organisasi.

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya yang secara lebih mendetail dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins dalam Yusmiar menyatakan bahwa "human resources management is the part of the organization that is concerned with the people or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising."

Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, di antaranya adalah sebagai berikut: (1) Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. (2) Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. (3) Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia, Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang. Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan memengaruhi organisasi dan cara apa yang akan digunakan untuk menyiasati masalah kekurangan tersebut.

Manajemen SDM dan Pengembangan Kemanusiaan

Manusia sebagai salah satu aspek utama dalam suatu organisasi umumnya dan Lembaga atau instansi tertentu pada khususnya memiliki peran serta fungsi yang sangat krusial untuk diperhatikan. Peran dan fungsi manusia dalam hal tersebut bukan hanya dipandang dari sisi tenaga yang dieksploitasi akan tetapi juga sebagai kontributor utama yang memegang peran utama dalam organisasi. Dengan adanya implikasi peran dan fungsi manusia pada progresivitas organisasi sangat perlu untuk memaksimalkan kinerja manusia

dalam proses berjalannya suatu organisasi. Maka dari itu sangat perlu untuk mengembangkan manusia-manusia tersebut, utamanya pada aspek-aspek yang termasuk dalam konsep kemanusiaan. Pengembangan tersebut yang nantinya akan memberikan dampak positif terhadap organisasi dan menjaga stabilitas suatu organisasi.

Salah satu hal utama yang dapat menunjang realisasi konsep tersebut yaitu dengan mendalami konsep manajemen sumber daya manusia dan mengkorelasikannya pada aspek pengembangan kemanusiaan. Seperti penjelasan secara tersirat diawal bahwa konsep manajemen sumber daya manusia berorientasi pada manusia dari sisi kolektif dan individualismenya. Dalam pengembangan kemanusiaan, konsep manajemen sumber daya manusia akan maksimal apabila diterapkan pada lingkup individual. Fokus pertama yang akan disinggung yaitu pada dimensi karakteristik individu manusia dalam suatu organisasi. Dimensi-dimensi tersebut meliputi pada hal: 1) kemampuan (Ability) yang mengarah pada kompetensi dan kapabilitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, 2) sikap (attitude) kemampuan seseorang dalam menyikapi suatu persoalan yang ada dalam organisasi, 3) Nilai (Value) merujuk pada tolak ukur suatu kesan yang dimunculkan terhadap seseorang atas dasar perilaku atau sikap yang dimunculkan, 4) Kepribadian yaitu situasi dan kondisi psikis seseorang yang menjadi dasar suatu aksi atau reaksi dan interkasi dimunculkan, dan 5) Pembelajaran dimaksudkan sebagai salah satu faktor pendukung dalam berjalannya suatu organisasi, utamanya terhadap personalia manusia.

Dari beberapa bagian konsep manajemen sumber daya manusia yang dapat dikorelasikan, focus awal mengarah pada penempatan karakter ,asing-masing individu dalam organisasi. Focus inilah yang menjadi Langkah awal yang paling utama dalam mengembangkan kemanusiaan, utamanya sebagai optimalisasi kinerja suatu organisasi.

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perubahan kondisi sosial ekonomi dan politik pasti akan membawa perubahan lingkungan di dalam organisasi oleh karena itu mereka harus terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dengan melihat kebutuhan dan tujuan organisasi. Beberapa tantangan penting tersebut adalah: (1) Penetrasi visi: mengembangkan visi yang tepat. Penetrasi visi karenanya harus menjadi bagian penting, integral dari manajemen manusia di masa depan. (2) Lingkungan internal: menciptakan lingkungan yang responsif terhadap perubahan eksternal, memberikan kepuasan kepada anggota organisasi, dan mempertahankannya melalui budaya, tradisi, praktik, dan bahkan sistem yang bermanfaat, akan menjadi dimensi penting lain dalam mengelola personel manajerial. (3) Perubahan hubungan industrial: Pengembangan pekerja mungkin memerlukan masukan yang lebih sederhana dan tepat, tetapi pekerja dan manajer harus dikelola dan dikembangkan dengan asumsi dan filosofi MSDM perusahaan yang sama. (4) Membangun kapabilitas organisasi: mengevaluasi perubahan lingkungan untuk mengembangkan strategi bisnis, tetapi juga hidup dalam kondisi kesiapan psikologis untuk terus berubah. (5) Desain pekerjaan dan struktur organisasi: (i) pendekatan tugas, yaitu pemahaman tentang seluk-beluk teknologi, pekerjaan dan fungsi yang harus dilakukan untuk mencapai tugas organisasi, dan (ii) pendekatan orang, yang memperhatikan kekuatan, keanehan, aspirasi, dan hubungan mereka di tempat kerja. (6) Peningkatan ukuran tenaga kerja: Pengelolaan tenaga kerja yang meningkat menimbulkan masalah dan tantangan serius terutama karena para pekerja menjadi lebih sadar akan hak-hak mereka. (7) Mengubah sistem psiko-sosial: partisipasi manusia akan dibutuhkan tidak hanya dalam fungsi teknis tetapi juga dalam membangun sistem humanistik yang demokratis. (8) Kepuasan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi : para pekerja menjadi lebih sadar akan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Kesadaran ini kemungkinan akan semakin meningkat di angkatan kerja masa depan. (9) Sistem sosial

kesetaraan: perkembangan besar yang terjadi dalam empat decade terakhir disebabkan oleh keinginan anggota organisasi untuk memiliki suara dan pengaruh yang lebih besar dalam fungsi organisasi. Dengan demikian, organisasi kontemporer kurang menekankan pada struktur hierarkis dan dengan demikian bergerak menuju sistem social yang lebih setara. Ini akan menjadi lebih umum di hari-hari mendatang. (10) Kemajuan teknologi: setelah kemajuan teknologi, pekerjaan baru akan tercipta dan banyak pekerjaan akan menjadi mubazir. Pengangguran akibat modernisasi dapat dikukuhkan dengan menilai kebutuhan tenaga kerja dan pelatihan karyawan yang berlebihan dalam keterampilan alternatif dengan benar. (11) Sistem informasi terkomputerisasi : ini akan memainkan peran revolusioner dalam pengambilan keputusan manajerial. Hal ini juga akan berdampak pada peningkatan koordinasi dan pada tingkat strategis. Perubahan lingkungan hukum: untuk menghadapi perubahan lingkungan hukum yang semakin meningkat, penyesuaian yang diperlukan harus dilakukan sehingga pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang lebih besar dapat dicapai. (12) Manajemen hubungan manusia : tenaga kerja generasi baru yang terdiri dari pekerja terdidik dan sadar akan meminta tingkat partisipasi yang lebih tinggi dan jalan untuk pemenuhan diri. Agak sulit untuk memotivasi banyak pekerja generasi baru daripada pendahulu mereka. Hal ini sebagian disebabkan oleh perubahan sistem nilai mereka dan tingkat kompetensi profesional yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manusia sebagai salah satu aspek utama dalam suatu organisasi umumnya dan Lembaga atau instansi tertentu pada khususnya memiliki peran serta fungsi yang sangat krusial untuk diperhatikan. Peran dan fungsi manusia dalam hal tersebut bukan hanya dipandang dari sisi tenaga yang dieksploitasi akan tetapi juga sebagai kontributor utama yang memegang peran utama dalam organisasi. Manusia sering dianggap sebagai alat ukur keberhasilan padahal manusia atau sumber daya manusia ini bisa dijadikan asset berharga dalam sebuah organisasi yang tenaganya bisa menjadi jembatan tujuan Perusahaan.

Tentu dalam organisasi ada suatu tantangan baik internal maupun eksternal, namun sebagai sumber daya manusia harus berfikir kritis dalam mencari Solusi dari tantangan tersebut, melalui pendekatan-pendekatan yang optimal dikembangkan sehingga bisa mengalami perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Praktik dan Penelitian), 24–26.
Akilah, “PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN.”
Aryani, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi.”
Hartanto, “Tantangan Pendidikan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang Unggul.”
Herlina et al., “PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AGEN PERUBAHAN.”
Maulyan, “Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir:”
Mujiati, “Perkembangan, metode pendekatan dan tantangan manajemen sumber daya manusia.”
Putro, “ETIKA KERJA ISLAM, KOMITMEN ORGANISASI, SIKAP PADA PERUBAHAN

ORGANISASI TERHADAP KINERJA.”
Siagian, “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.”
Wulandari and Pratiwi, “PENTINGNYA MEMAHAMI KONSEP DAN RUANG LINGKUP
PERENCANAAN SDM DI DALAM ORGANISASI.”