

## **PRINSIP DAN PROSES SUMBER DAYA MANUSIA SERTA IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI PELAKSANA PENDIDIKAN**

**Edy Putra Kelana**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Almuslim  
[kelana.edyputra@yahoo.com](mailto:kelana.edyputra@yahoo.com)

### **ABSTRAK**

*Prinsip-prinsip Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Organisasi yang meliputi organisasi dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) kaitannya dengan perencanaan, implementasi dan evaluasi, prinsip-prinsip SDM dalam tulisan ini juga akan membahas tentang Kinerja individu kaitannya dengan kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Dalam membangun sebuah organisasi yang kuat tidak terlepas dari Proses Sumber Daya Manusia dalam Organisasi seperti proses rekrutment, seleksi, Induksi, pengembangan dan pelatihan Job Deskripsi sekolah sebagai Institusi pelaksana dan Job deskripsi Kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran. Tulisan ini juga akan membahas tentang Iklim Kerja Organisasi, perilaku organisasi, pengaruh organisasi dan administrasinya, imbalan (intensif) dan bagaimana atasan memperlakukan bawahan dalam hal pembinaan dan pengawasan. Tulisan ini dikaitkan dengan organisasi sekolah sebagai pelaksana pendidikan maupun organisasi Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten sebagai pengelola pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan kaitannya dengan desentralisasi Pendidikan (dari tekstual menuju kontekstual).*

**Kata Kunci:** *Proses Sumber Daya Manusia Serta Iklim Kerja Dalam Organisasi Pelaksana Pendidikan*

### **PENDAHULUAN**

SDM merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dengan demikian jelas, betapa pentingnya peran SDM dalam menjamin kelangsungan eksistensi dan keberhasilan suatu organisasi. Kunci keunggulan dan keberhasilan suatu organisasi adalah kualitas SDM yang ada dalam organisasi. Pentingnya peranan SDM ini diekspresikan oleh Konesuke Matsushita dalam pernyataannya yang sangat populer yaitu: *"We make people before we make product"*. Karena itu peningkatan kualitas SDM harus mendapat perhatian utama bila sebuah organisasi ingin tetap survive di tengah perubahan lingkungan yang semakin sulit diprediksi.

Sumber daya manusia merupakan kompetensi inti sebuah organisasi. Ini berarti sumber daya manusialah yang menentukan kemampuan unik sebuah organisasi, menciptakan nilai tinggi dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki nilai strategi khusus organisasi.

Mengelola SDM dalam organisasi sebagai salah satu dari pekerjaan manajemen mengarah pada istilah yang lebih populer yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Tujuan manajemen SDM pada dasarnya adalah untuk meningkatkan peran serta kontribusi produktif sumber daya manusia terhadap organisasi yang dilaksanakan secara strategis, etis dan bertanggung jawab yang pada akhirnya dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hadari Nawawi ada lima fungsi manajemen SDM yakni *service, control, development, compensation and accomodation, and advice*

- a. *Service* (pelayanan); manajemen sumber daya manusia berfungsi memberikan pelayanan kepada semua orang dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya agar menjadi sumber daya manusia yang handal. Pelayanan diberikan dengan jalan melaksanakan program-program yang memberi kesempatan kepada semua orang untuk memperluas wawasan, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman.
- b. *Control* (pengendalian); fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pengendalian dimaksudkan untuk mengontrol perwujudan kontribusi SDM terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada SDM untuk memberikan umpan balik terhadap pemimpin seorang atasan. Dengan umpan balik tersebut seorang atasan dapat mengetahui sekaligus memperbaiki langkah-langkah kepemimpinan yang berdampak negatif terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.
- c. *Development* (pengembangan); fungsi manajemen SDM dalam pengembangan dilakukan melalui proses memberikan kesempatan kepada SDM untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitasnya melalui berbagai kegiatan.
- d. *Compensation dan Acomodation* (Kompensasi dan akomodasi); fungsi kompensasi dan akomodasi pada dasarnya untuk mewujudkan dan mengembangkan rasa aman dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.
- e. *Facilitating* (memfasilitasi); fungsi manajemen SDM dalam hal pemberian bantuan atau memfasilitasi dalam hal pemberian informasi, saran dan pendapat kepada para pimpinan dan bahkan pimpinan tertinggi (*top management*) dalam mengambil keputusan atau mengatasi masalah SDM.

## **PEMBAHASAN**

### **Kinerja Organisasi dan Kinerja SDM**

Sumber daya manusia yang efektif secara positif mempengaruhi kinerja organisasi. Fokus utama dari SDM dalam organisasi adalah untuk memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

- a. Produktivitas: diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.
- b. Kualitas: kualitas suatu barang maupun jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai reputasi menyediakan barang maupun jasa yang buruk kualitas, hal ini akan mengurangi perkembangan dan kinerja organisasi tersebut.
- c. Pelayanan: memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan merupakan hasil penting lainnya yang mempengaruhi kinerja kompetitif organisasi. Pelayanan berawal dengan disain produk termasuk interaksi dengan pelanggan, dengan tujuan akhir adalah memberikan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Untuk meningkatkan daya saing organisasi SDM dalam organisasi harus bekerja untuk meningkatkan pelayanan. Pelayanan yang sangat baik sulit untuk didefinisikan, tetapi orang mengetahuinya ketika mereka melihatnya. Kualitas pelayanan dipengaruhi secara signifikan oleh SDM secara perorangan yang berinteraksi dengan pelanggan.

Kinerja organisasi banyak ditentukan oleh kinerja dari SDM nya. Bagaimana kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor yaitu: Kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, Tingkat usaha dan Dukungan yang diberikan.

Hubungan antar faktor-faktor ini secara luas diakui dalam literatur manajemen, adalah kinerja kinerja (*performance/P*) adalah hasil dari *ability/kemampuan* (A) dikalikan dengan *effort/usaha* (E) dikalikan dengan *support/dukungan* (S).

$$P = A \times E \times S$$

Perekrutan dan seleksi SDM dalam organisasi berhubungan secara langsung dengan faktor pertama, kemampuan alami, yang melibatkan pemilihan orang dengan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan. Faktor kedua – usaha yang telah dilakukan oleh seseorang – dipengaruhi oleh banyak masalah SDM, seperti motivasi, insentif, dan rancangan pekerjaan. Faktor ketiga, yaitu dukungan organisasi, termasuk pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif. Aktivitas SDM di sini melibatkan pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja.

### **Proses SDM masuk ke organisasi ditinjau dari masing-masing organisasi sekolah atau kantor pendidikan (Dinas Pendidikan kabupaten/kota)**

Suatu organisasi harus menentukan SDM yang tepat untuk ditempatkan dalam organisasi guna melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa tahapan yang dilakukan oleh organisasi termasuk sekolah dan Dinas pendidikan kota/kabupaten untuk menentukan dan menetapkan masuknya SDM ke dalam organisasi yaitu: Rekrutmen (Recruitment), Seleksi (Selection), Induksi (Induction) dan Pengembangan (Development).

### **Bagaimana agar pegawai merasa nyaman dalam organisasi?**

Agar SDM yang telah direkrut bekerja dalam organisasi dengan produktivitas kerja yang tinggi, loyal, memiliki kepuasan kerja, serta memiliki disiplin yang tinggi organisasi termasuk sekolah harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi ketenangan SDM nya. Tujuannya adalah agar SDM tersebut tenang dan merasa nyaman berada di dalam organisasi sehingga meminimalisir ketidakpuasan SDM yang berdampak pada menurunnya kinerja SDM.

Faktor-faktor tersebut adalah iklim organisasi, perilaku organisasi, pengaturan organisasi, imbalan, serta bagaimana atasan memperlakukan bawahan dalam pembinaan dan pengawasan (kepemimpinan dalam organisasi).

### **PENUTUP**

Teknik-teknik ini dapat digunakan oleh *leader* dalam pengawasan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penggunaannya disesuaikan dengan konteks. Kepuasan pelanggan atau kinerja karyawan dalam suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh bagaimana atasan memperlakukan bawahan dalam persoalan pengawasan dan pembinaan, apabila atasan mampu memperlakukan bawahan misalnya dengan memperhatikan kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan merasa senang untuk berkerja secara terus menerus dengan memberikan kemampuan kerja mereka yang maksimal untuk kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Kepala sekolah selaku atasan langsung para guru di sekolah, dalam pengawasan dan pembinaannya harus mampu memperhatikan kepentingan organisasi sekolah mana saja yang belum terpenuhi atau tercapai untuk segera diperbaiki, dengan mengetahui kekuarangan dan kelemahan yang ada dalam sekolah sebagai hasil evaluasi bersama warga sekolah maka dapat direncanakan upaya perbaikan untuk meningkatkan mutu dan citra sekolah yaitu sekolah yang berkualitas – memprioritaskan kebutuhan siswa sebagai pelanggan primer.

Cara kepala sekolah untuk memenuhi target kualitas tersebut, maka kepala sekolah harus melibatkan guru selaku mitra kerja sebagai tim yang ikut bertanggungjawab atas peningkatan

mutu sekolah. Cara ini lebih baik karena memberikan peluang partisipasi serta tanggungjawab yang tinggi kepada guru untuk bekerja dalam organisasi sekolahnya. Dengan begitu maka guru merasa senang untuk terus berada dalam sekolah tersebut dengan kepala sekolahnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan*, Kencana Prenada Media Group, 2003.
- Ancok, Djameluddin, *Manajemen Sumber daya manusia* (MAP 532). UGM Press, 2001.
- Aria Jalil, "Pendidikan Setelah Era Orde Baru" dalam Paulia. Pannen, dkk, (penyt.), I *Cakrawala Pendidikan*, cet. I, (Jakarta: Universitas Terbuka, 1999)
- Bryson, John M, (Penerjemah M. Miftahudin), *Perencanaan Strategi Organisasi Sosial*, Pustaka Pelajar, 1999
- Hadari Nawawi, *Perencanaan Strategik Untuk Peningkatan Kinerja Sektor Publik*, Cetakan I, PT Gramedia Pustaka Utama 2004.
- Mitchell, B. Bruce. Setiawan dan Rahmi, Dwita Hadi, *Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan*, Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar 2000, Yogyakarta.
- Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto, *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Andi Offset Yogyakarta 2006.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SKPN, 1995, Yogyakarta.