



Vol. 02 No. 09 (2023) : 01-10

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>



TEORI ORGANISASI SUMBER DAYA MANUSIA

Zikri ¹, Wendi Rais ², Fitriyanti ³, M. Nasor ⁴

^{1, 2, 3} Universitas Islam An Nur Lampung Indonesia

⁴ Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: azkirohta@gmail.com ¹ wendirais2020@gmail.com ² fitriyanti.azkiro@gmail.com
³ nasor@radenintan.ac.id ⁴

Abstrak

Teori Organisasi sumber daya manusia bertujuan untuk mempertimbangkan bagaimana organisasi dapat menarik, memilih, mengembangkan dan mempertahankan orang-orang berbakat untuk mencapai tujuan dan sasaran mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya menyelaraskan aktivitas SDM dengan tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan menerapkan teori organisasi sumber daya manusia, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kinerja karyawan, dan mendorong budaya pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan keberhasilan organisasi.

Kata Kunci : Teori Organisasi, Sumber Daya Manusia

Abstract

Organizational human resource theory aims to consider how organizations can attract, select, develop and retain talented people to achieve their goals and objectives. This shows the importance of aligning HR activities with the organization's overall strategic goals. By understanding and applying human resource organizational theory, organizations can create a positive work environment, improve employee performance, and encourage a culture of continuous learning and development. This will increase employee satisfaction, increase productivity and increase organizational success.

Keywords: Organizational Theory, Human Resources

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu unit sosial yang dihasilkan dari kemunculan sekelompok individu, dan interaksi antar individu. Model struktural tercipta, menciptakan cara bagi setiap anggota untuk melaksanakan pekerjaan dan aktivitasnya masing-masing, menjadi satu kesatuan dengan tujuan tertentu.

Selain itu, batasannya jelas sehingga organisasi jelas terpisah dari lingkungannya. Burky dan Perry mengatakan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan yang dibentuk oleh banyak orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Pengertian organisasi yang lain dapat kita temukan dalam buku Teori Organisasi yang mengatakan bahwa organisasi tercipta karena munculnya inspirasi. jelaskan itu Pada sekelompok orang yang mencapai tujuan tertentu.

Teori organisasi adalah teori yang digunakan untuk mempelajari banyak cara menggunakan teori untuk menjelaskan proses kolaborasi antar individu, sifat kelompok dalam suatu organisasi, dan jenis perilaku mereka untuk mencapai tujuan. Seperti motivasi, individu bekerja sama dalam proses kolaboratif dalam organisasi. Teori organisasi para ahli :

1. Lubis dan Huseini dianggap sebagai kelompok ilmuwan yang membicarakan kerja sama antara dua orang atau lebih. Kemudian secara sistematis mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. hujan.
2. Stephen P Robbins menjelaskan pengertian konsep ini, dan karena merupakan ilmu yang mempelajari struktur dan desain organisasi, maka konsep ini terkait dengan aspek penjas dan perspektif ilmu tersebut. Teori struktur organisasi juga merupakan alat deskriptif untuk memperoleh kerangka kerja yang menggambarkan bagaimana organisasi harus disusun.

Dapat disimpulkan bahwa teori ini mempunyai kemampuan untuk menjelaskan kerja dan kemampuan bekerja sama dalam suatu organisasi untuk memberikan persyaratan dan pedoman dalam pengambilan keputusan berdasarkan hasil dan perkiraan keputusan dari waktu ke waktu. Yang dimaksud dengan sumbe daya manusia adalah kemampuan setiap orang untuk mengetahui sesuatu demi kelangsungan hidup manusia. Sumber daya manusia, yaitu kekuatan mental dan fisik yang dimiliki dan diperbuat seseorang, dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungan, karena keinginan untuk memenuhi keinginannya sendiri.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mengandung ide, emosi, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas. Pekerjaan setiap orang di bidang lingkungan hidup tidak dapat dipisahkan dari situasi perkembangannya, dan kapasitas dirinya untuk mengembangkan lingkungan hidup, memelihara dan meningkatkan kehidupan masyarakat dalam rangka

keberlanjutan. Peran sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dengan memperkuat kompetensi dan membantu mencapai tujuannya.

Pengertian Sumber Daya Manusia Setiap organisasi atau bisnis memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sumber tenaga, tenaga, daya (energi) yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga, gerak, kegiatan, kegiatan dan kerja. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi Diantaranya, sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengkoordinasikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menjadi tidak aktif dan kurang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2012, 1)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kesejahteraan masyarakat. Dengan usaha dan tenaga manusia, kita dapat menghasilkan produk sesuai kebutuhan kita. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Misalnya :

1. Pendidikan

Pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia. Lalu seberapa pentingkah pengetahuan untuk menghasilkan sumber daya yang berdaya saing dan berkualitas tinggi? Sumber daya manusia yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas kerja dan akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi. Seperti halnya negara berkembang, berarti menyediakan pendidikan yang berkualitas dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Lingkungan

Lingkungan mempunyai pengaruh yang besar dalam membentuk kepribadian seseorang. Oleh karena itu, kondisi lingkungan yang baik berarti sumber daya manusia yang baik, sehingga memungkinkan kami menghasilkan talenta yang kompetitif dan berkualitas tinggi. Lingkungan yang mempengaruhi perilaku manusia, seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan permainan, dan lingkungan pendidikan.

B. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia berarti program pendidikan. Karena pendidikan merupakan cara terpenting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, pelatihan harus diselesaikan untuk semua kelompok. Selain pemerataan pendidikan, perlu dilakukan upaya peningkatan mutu pendidikan. Upaya tersebut antara lain dengan memberikan pendidikan sejak dini dan meningkatkan mutu pendidikan sejak dini. Dan terdapat semakin banyak inisiatif untuk meningkatkan akses terhadap pendidikan tinggi, termasuk menawarkan institusi pendidikan tinggi kesempatan untuk belajar dan melanjutkan pendidikan bagi mereka yang masih kurang beruntung secara ekonomi.

Peningkatan mutu pendidikan harus terus kita tingkatkan untuk mempersiapkan generasi penerus bangsa yang reflektif, beresensi dan siap berkembang seiring berjalannya waktu. Pendidikan juga harus mampu melahirkan generasi penerus yang berjiwa patriotik dan bijaksana, serta mampu membangun negara. Pendidikan bukan hanya untuk pemerintah, tapi untuk semua orang. Pentingnya pendidikan sebagai sarana pembangunan nasional harus dibagikan dan dirayakan.

C. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi

Kekuatan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Walaupun teknologi terus meningkat dan berkembang, komunikasi semakin mudah dan bahan baku semakin baik, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi akan sulit tercapai. Sumber daya manusia dapat dikatakan merupakan bagian penting dalam menjamin keutuhan organisasi dan mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia seperti administrator sistem agar sistem dapat berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi mana pun. Hal ini dikarenakan kerja dan usaha masyarakat tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain dan harus selalu terfokus pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya, suatu organisasi harus memiliki karakteristik sumber daya manusia seperti motivasi, sikap, harga diri, pengetahuan dan keterampilan. Orang-orang melakukan banyak hal untuk menghadapi tantangan di tempat kerja, termasuk melakukan analisis

pekerjaan, merencanakan kebutuhan staf, merekrut kandidat yang memenuhi syarat, dan mengelola keuangan.

Sumber daya adalah nilai potensial dari zat atau unsur kehidupan tertentu. Materi tidak selalu bersifat fisik, namun bisa juga bersifat non fisik. Dalam melaksanakan suatu kegiatan memerlukan sumber daya berupa uang, tenaga, alat dan bahan. Sumber dayanya sendiri terbagi menjadi :

1. Sumber daya langsung:

Sumber daya yang penggunaannya bervariasi menurut jumlah pekerjaan atau tingkat keparahan pekerjaan, dan tidak bergantung pada waktu pelaksanaan pekerjaan.

2. Sumber daya tidak langsung

adalah sumber daya yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan atau waktu pelaksanaan pekerjaan, dan tidak bergantung pada jumlah pekerjaan atau besarnya pekerjaan. (Hersanto, 2011, 144-146)

Dan kebutuhan sumber daya dipecah sebagai berikut:

1. Kebutuhan sumber daya yang memadai: Untuk pelaksanaan kegiatan atau tugas tertentu, penyelesaian tugas atau tugas memerlukan jumlah sumber daya yang sama (biaya, tenaga kerja, peralatan, dll) yang tersedia setiap hari sepanjang pekerjaan. Proses implementasi.
2. Persyaratan sumber daya pada saat permulaan Untuk suatu pekerjaan atau aktivitas, kinerja aktivitas atau aktivitas memerlukan sumber daya (kas) tersedia untuk semua aktivitas atau aktivitas pada hari dimulainya aktivitas.
3. Kebutuhan sumber daya pada saat penutupan/penyelesaian Untuk suatu pekerjaan atau kegiatan, penyelesaian kegiatan atau kegiatan tersebut memerlukan tersedianya sumber daya (kas) untuk seluruh kegiatan atau kegiatan pada waktu atau tanggal tersebut. Pekerjaan selesai.
4. Kebutuhan sumber daya tidak langsung Suatu proyek atau kelompok kegiatan terdiri dari beberapa kegiatan dan struktur yang kompleks, yang berarti bahwa sumber daya (uang, tenaga kerja, peralatan, bahan) tidak dialokasikan selama pelaksanaan. (Hersanto, 2011, 144-146)

Ada tiga sumber daya strategis yang harus dimiliki suatu perusahaan untuk menjadi perusahaan yang lebih baik. Menurut Ruki (Edi Sutrisno, 2011, 5), sumber daya utama ada tiga:

1. Sumber daya keuangan yaitu sumber daya yang berupa cadangan/modal.
2. Sumber daya manusia yaitu sifat-sifat manusia dan sumber daya yang berasal dari manusia disebut modal manusia.
3. Sumber daya informasi, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai jenis informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan strategis atau strategis.

Memang benar, manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan dalam operasional dan pengambilan keputusan suatu organisasi. Keputusan SDM terbaik menunjukkan kemampuan menganalisis pekerjaan individu dan permasalahan industri dan bidang masyarakat. Namun hal tersebut tidak lepas dari kehati-hatian dan kebenaran dalam menugaskan pekerja pada tugas dan bidang tertentu. Bahkan karyawan yang mampu melakukan tugas tertentu dapat mencapai hasil yang lebih akurat dan lebih baik bila ditugaskan pada bidang tertentu. Orang yang tepat pada tempat yang tepat akan meningkatkan produktivitas suatu organisasi dan mengurangi kesalahan dalam suatu pekerjaan atau aktivitas. (Eddie Sutrisno, 2011, 2)

Sumber daya manusia hanyalah emosi, kebutuhan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan tindakan (tarif, selera dan preferensi). Kekuatan sumber daya manusia tersebut akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun adanya kemajuan teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan sumber daya yang diperlukan, tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari orang-orang yang dapat dimanfaatkan oleh suatu organisasi. Menganut pengertian tersebut, kata manusia merujuk pada sumber daya manusia dan tenaga. Pemikiran ini berkaitan dengan kerangka pemikiran bahwa kualitas dan kekuatan sumber daya manusia harus ditingkatkan agar menjadi tangguh. (Eddie Sutrisno, 2011, 3)

Strategi Sumber Daya Manusia Strategi SDM antara lain menciptakan budaya yang tepat, perencanaan SDM, evaluasi SDM dari segi kualitas dan pengukuran, akuisisi SDM (dari rekrutmen hingga seleksi), orientasi, pemeliharaan pelatihan dan pengembangan SDM, review SDM. Dalam menentukan strategi SDM Kita, Kita harus mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti tren saat ini dan kebutuhan masa depan, penawaran dan permintaan, peraturan pemerintah dan kebutuhan manusia, dan kebutuhan karyawan tertentu, calon pesaing, perubahan sosial, demografi, budaya dan nilai-nilai. dan teknologi. Sifat perubahan lingkungan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan, yang berarti strategi SDM harus dipertimbangkan kembali dan disesuaikan.

Untuk mengevaluasi SDM, Kita harus mempertimbangkan empat hal:

1. Tingkat strategis meliputi misi, visi dan tujuan organisasi.
2. Komponen SDM internal meliputi aset SDM, merek SDM, fungsi SDM: akuisisi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan, serta kebijakan SDM.
3. Faktor eksternal meliputi demografi, perubahan sosial, budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintah, pasar tenaga kerja, dan isu-isu global (seperti hak asasi manusia dan lingkungan hidup).
4. Bidang organisasi meliputi struktur, strategi perusahaan, budaya perusahaan dan strategi sumber daya manusia. (Eddie Sutrisno, 2011, 4)

Perencanaan sumber daya manusia Perencanaan sumber daya manusia adalah proses/organisasi perolehan sumber daya manusia secara langsung (dari pegawai/karyawan ke pegawai), yaitu sumber daya manusia suatu organisasi (bisnis atau lembaga pendidikan).), dalam kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam waktu. (Ali Nurdin dkk., 2006, 27)

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana organisasi memastikan bahwa jumlah dan jenis orang berada pada pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat untuk menyelesaikan tugas yang membantu organisasi mencapai tujuannya. luas dan efektif. Sederhananya, proses ini dapat diringkas menjadi tiga langkah:

1. Nilailah sumber daya manusia Kita saat ini.
2. Menilai kebutuhan staf di masa depan.

3. Mengembangkan program untuk memenuhi kebutuhan manusia di masa depan. (Iwan Purwanto, 2006, 158)

Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, agar efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuannya. (Melayu S. P. Hasibuan, 2002, 250).

Tujuan perencanaan SDM adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai untuk seluruh jabatan di perusahaan.
2. Rencanakan ketersediaan staf sekarang dan di masa depan, pastikan seseorang tersedia untuk mengisi semua pekerjaan.
3. Hindari salah urus dan duplikasi selama pengoperasian.
4. Meningkatkan produktivitas dengan mengedepankan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS).
5. Hindari kekurangan atau kelebihan staf.
6. Bertindak sebagai pemimpin dalam menetapkan program rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, orientasi, retensi, pelatihan dan pemberhentian.
7. Ini akan memandu Kita ketika menghadapi perpindahan (nyata atau hipotetis) dan pensiunnya pekerja.
8. Ini berfungsi sebagai dasar untuk melakukan investigasi karyawan. (Melayu S.P. Hasibuan, 2002, 250)

Perencanaan sumber daya manusia dapat memberi Kita banyak manfaat. Manfaatnya adalah:

1. Sumber daya manusia organisasi dapat ditingkatkan. Jika Kita sudah mengetahui banyak aset seseorang, latar belakangnya, masa kerja, keahlian khusus, dll, akan lebih mudah untuk mempromosikan atau bekerja dengannya. Komunikasikan tugas-tugas yang diperlukan sesuai dengan harapan sumber daya manusia terkait.
2. Kinerja SDM saat ini dapat meningkat dan produktif apabila SDM mempunyai data kinerja dan pelatihan.
3. Kebutuhan sumber daya manusia di masa depan dapat ditentukan dengan cepat, diketahui melalui data terkini, dan kapasitas sumber daya manusia saat ini dapat diidentifikasi dari segi jumlah dan dampaknya. Misalnya, jika ada perubahan struktur organisasi,

perluasan baru, dan lain-lain, Kita bisa melihat bagaimana memenuhi kebutuhan SDM Kita.

4. Informasi sumber daya manusia selalu tersedia. Hal ini dimungkinkan karena rencana SDM memuat informasi tentang jumlah sumber daya manusia, masa kerja, pendidikan, jabatan saat ini, tingkat pendapatan, status perkawinan, ukuran keluarga, serta keterampilan dan kemampuan khusus. baru-baru ini
5. Pengetahuan yang lebih baik tentang pasar tenaga kerja. 26. Pasar tenaga kerja merupakan sumber perekrutan calon sumber daya manusia untuk dipekerjakan di organisasi.
6. Dapat dijadikan bahan acuan dalam menyusun program pengembangan organisasi, dengan program SDM sebagai salah satu bahan acuannya. Tapi itu juga berasal dari sumber lain. Namun, memiliki seluruh data terkait sumber daya manusia akan memudahkan pengembangan program yang matang dan akuntabel. (Ali Nurdin dkk., 2006, 28-29)

Sumber daya manusia hanyalah emosi, kebutuhan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi dan kinerja. Semua potensi manusia tersebut mempengaruhi kinerja organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Meskipun adanya kemajuan teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan sumber daya yang diperlukan, tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. (Edy Sutrisno, 2009, 1) Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia, kemampuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Jika karyawan tidak dapat melakukan hal ini, reputasinya tidak akan baik dan perusahaan akan menderita.

KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang tidak tergantikan dan merupakan aset penting sebagai pribadi yang efektif dan berperan sebagai pengelola suatu organisasi, bahkan dalam suatu lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan suatu organisasi harus memeliharanya untuk mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia dapat mengendalikan hal lain, dibandingkan dengan sumber daya lain seperti teknologi, modal, dan bahan baku, maka sumber daya manusia merupakan faktor pengelolaan yang utama. Oleh karena itu, orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai pemimpin organisasi dengan sumber daya yang besar harus dilatih dan terus-menerus dikembangkan

kemampuannya dan disebut dengan talenta. Karena banyaknya sumber daya manusia, maka diperlukan keterampilan dan pelatihan pegawai. Karena keterampilan yang baik memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mendapatkan uang yang mereka butuhkan sesuai dengan keterampilannya dan sebaliknya. Oleh karena itu, dalam melamar suatu posisi, tergantung pada keterampilan dan pengetahuan karyawan tersebut, semakin mampu karyawan tersebut, semakin besar kemungkinan dia mendapatkan gaji dan peluang yang diinginkan. Nah, karena kemampuan dan pendidikan mempengaruhi pendapatan. menerima

REFERENSI

- Ali Nurdin DKK, Sumber Daya Manusia Xestión, (Jakarta: Faza Media, 2006), hal.27
- Ali Nurdin DKK, Sumber Daya Manusia Xestión, (Jakarta: Faza Media, 2006), hal.28-29.
- Edy Sutrisno, Sumber Daya Manusia Xestión, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 1
- Edy Sutrisno, Sumber Daya Manusia Xestión, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 5
- Edy Sutrisno, Sumber Daya Manusia Xestión, (Jakarta: Kencana, 2011), hal.2
- Edy Sutrisno, Sumber Daya Manusia Xestión, (Jakarta: Kencana, 2011), hal.3 7.
- Edy Sutrisno, Sumber Daya Manusia Xestión, (Jakarta: Kencana, 2011) h, 4
- Hersanto, Politik xestion, (Banten, Oficina Rexional de Educación de Banten, 2011), hal.144-146
- Hersanto, Politik xestion, (Banten, Oficina Rexional de Educación de Banten, 2011), hal.144-146
- Iwan Purwanto, Organisasi Strategis, Edisi Pertama (Bandung: Yrama Widya, 2006) h, 158
- Melayu S.P. Hasibuan, Sumber Daya Manusia Xestión, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 250)
- Melayu S.P. Hasibuan, Sumber Daya Manusia Xestión, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal.250
- Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hal.1