

PENGARUH RENDAHNYA PEMAHAMAN FUNGSI MANAJEMEN SDM, TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS YAYASAN AL-GHUFRON PAMEKASAN)

Ahmmad Fawaid^{a,*}, Fahrurozi^b

^aSTIE Bakti Bangsa, Pamekasan, Indonesia

^bIAIN Madura, Pamekasan, Negara

*akhfawaid1@gmail.com

ABSTRACT

The low understanding of the functions of Human Resources management, affects the weak performance of employees. As a result, it has an impact on the wheels of the organization in the Al-Ghufron Pamekasan Foundation. So to find out how much, the effect caused, research needs to be done. This study uses a qualitative descriptive method. As a result, many employees do not understand the HR function. So, it needs to be equipped with education or training on an ongoing basis, in order to improve the quality of work.

Keyword: *influence; HRM Function; quality of performance*

ABSTRAK

Rendahnyalah pemahaman tentang fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, berpengaruh terhadap lemahnya kinerja karyawan. Akibatnya, berdampak terhadap perjalanan roda organisasi di Yayasan Al-Ghufron Pamekasan. Maka untuk mengetahui seberapa besar, pengaruh yang ditimbulkan, perlu dilakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasilnya, banyak karyawan yang belum memahami fungsi SDM. Sehingga, perlu dibekali dengan pendidikan ataupun latihan secara terus-menerus, guna peningkatan kualitas kerja.

Kata Kunci: Pengaruh; Fungsi MSDM; Kualitas Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai dan budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja serta manajemen SDM dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai (Dewi Maharani, pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka, 2019, Jurnal Dinamika Governance Jurnal Ilmu Administrasi Negara UPN Jawa Timur).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan Faktor utama berjalannya sebuah organisasi. Sebab, seluruh sektor yang akan digerakkan dalam organisasi, semuanya dikendalikan oleh Sumber Daya Manusia (SDM).

Fasilitas ataupun kelengkapan lainnya yang ada di dalam organisasi, bisa tidak maksimal, jika fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) tidak berjalan dengan baik. SDM juga akan berpengaruh, terhadap tidak maksimalnya capaian visi dan misi, yang ditargetkan dalam sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya

pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Ada beberapa manfaat Sumber Daya Manusia (SDM), bagi Organisasi yayasan yang bergerak dalam sektor Pendidikan dan Sosial, diantaranya, *Pertama*, Kebutuhan akan SDM yang Kompeten Terpenuhi, Dengan perencanaan SDM yang baik, *the right men in the right place* akan dapat diraih oleh perusahaan. Penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya dapat tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena Yayasan telah mengetahui dengan baik kualitas SDM yang diperlukan, bagaimana merekrutnya — bila hendak menambah karyawan, juga bagaimana mempertahankan karyawan - karyawan terbaik itu.

Kedua, Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Yayasan, bila jumlah Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan telah tidak efisien dan efektif lagi, maka sistem perencanaan SDM akan melakukan pengaturan atau penempatan ulang. Tujuannya tentu agar

semua SDM yang dimiliki bekerja pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Kalau hal itu bisa diraih maka akan mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

Ketiga, Dapat Menghemat Biaya, sebelum melakukan rekrutmen alias mencari tenaga kerja baru, pihak Yayasan terlebih dulu melakukan perombakan di dalam SDM. Misalnya dengan melaksanakan promosi dan pemindahan jabatan, pensiun, atau bahkan memberhentikan pekerja. Tentunya harus sesuai peraturan ketenaga-kerjaan yang berlaku. Dengan melakukan perombakan terlebih dahulu, maka biaya - biaya yang berhubungan dengan pengadaan tenaga kerja dapat dihemat. Apabila penempatan ulang dilakukan dengan tepat, tidak akan terjadi penempatan yang keliru. Yang paling penting, tidak perlu menyediakan biaya menambah SDM baru. Namun dalam beberapa kasus, penambahan karyawan baru memang tidak dapat dihindari. Misalnya, kantor membuka cabang baru atau lini usaha baru.

Keempat, Mendorong Perilaku Proaktif, Apabila Yayasan memiliki perencanaan SDM yang baik, maka dapat mengambil serangkaian tindakan responsif menghadapi setiap dinamika perkembangan bisnis yang terjadi. Hal ini tentunya dapat berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kelima, Mendorong Terbangunnya Sistem Informasi SDM yang Akurat, di dalam sebuah organisasi Yayasan, Sistem informasi SDM yang akurat adalah salah satu elemen

penting untuk mendayagunakan kinerja organisasi atau perusahaan. Perencanaan SDM akan mampu mendorong terbangunnya sistem informasi SDM yang handal dan akurat dan tentunya ini sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Keenam, Terciptanya Hubungan Kerja yang Harmonis, hubungan kerja yang harmonis, juga menjadi salah satu penyebab maksimalnya pelayanan yang diberikan oleh yayasan kepada masyarakat. sebaliknya terjadi demikian, Bayangkan bila suatu lingkungan kerja di sebuah Yayasan memiliki orang-orang yang tepat dan kompeten dalam jabatan dan posisinya. Pastinya terjadi hubungan harmonis bukan? Mereka akan saling bekerja sama dengan baik sesuai dengan keahlian masing-masing guna mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan.

SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat esensial bagi kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, penting sekali untuk memperhatikan proses perencanaan SDM atau Man Power Planning. Proses Perencanaan SDM yang baik tentunya akan memberikan manfaat yang sangat baik pula untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan di masa depan.

Subyek penelitian ini yakni para penanggung jawab masing-masing penanggung jawab yang diberikan amanah mengurus kelembagaan di Yayasan Al-Ghufron. Jumlahnya, sebanyak 5 orang. Kelima orang tersebut memiliki peran dan pengaruh yang cukup penting memimpin masing-masing organisasi yang dibawahnya.

Sehingga, mereka dituntut memiliki kemampuan manajerial yang baik terhadap lembaga yang dipimpinnya. Manajerial adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan melalui orang lain, yang tercermin dalam kemampuan menggunakan metode, kemampuan memberikan motivasi kerja.

Berdasarkan Uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut;

1. Apa saja penyebab belum maksimalnya kualitas kinerja SDM di Organisasi Yayasan Al-Ghufron?
2. Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) seperti, Apakah yang harus Ditingkatkan oleh Organisasi Yayasan Al-Ghufron?

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Faktor - faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas SDM, diantaranya, minimnya pemahaman tugas dan fungsi (Tupoksi), Serta rendahnya SDM terhadap sifat memiliki, terhadap organisasi Yayasan Al-Ghufron?
2. Fungsi Manajemen perencanaan merupakan upaya sadar dalam pengambilan sebuah keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa mendatang oleh suatu organisasi yayasan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Serta fungsi manajemen Orientasi, Pelatihan dan

Pengembangan. Juga perlu menjadi prioritas.

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini diharapkan dapat berguna terhadap dua aspek yaitu:

- 1) Dari segi ilmiahnya, hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman dan pengetahuan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, termasuk tugas pokok dan fungsi yang harus dijalani oleh masing-masing SDM, Yang ada dilingkungan Yayasan Al-Ghufron
- 2) Dari segi praktisnya, Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan sumbangan Pemikiran kepada Organisasi Yayasan Al-Ghufron, dalam mencari solusi (Jalan keluar), terhadap permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia.

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2013: 203) Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, ialah metode penelitian diskriptif kualitatif, melalui pendekatan studi kasus.

Menurut Nazir (1988), metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan atau

melukiskan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Nawawi dan Martini (1996: 73).

Menurut Sugiyono (2014) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang masih alamiah (natural setting).

Teknik *pengumpulan* data dalam penelitian ini terdiri atas dua bagian, yaitu :

1. Pengumpulan data pustaka, yaitu dengan mencari berbagai literatur yang berkaitan dengan penguatan ekonomi keluarga, melalui tabungan sampah.
2. Pengumpulan data di lapangan terdiri dari 3 bagian yaitu:

a. Wawancara,

Yaitu usaha untuk mengumpulkan data lisan yang tidak dapat diamati secara langsung.

b. Observasi,

Yaitu usaha untuk mengumpulkan data di lapangan dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan dan survey secara langsung terhadap aktivitas-aktivitas masyarakat pesisir pola kesejahteraan keluarga untuk mengetahui interpretasi, makna sosial dan hal-hal lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

c. Dokumentasi,

Saat melakukan wawancara dan pengamatan, peneliti dapat sekaligus membuat dokumentasi atau mengambil gambar yang dapat dijadikan data pelengkap dalam penelitian

Lokasi penelitian ini, terletak di

Yayasan Al-Ghufron, Dusun Malangan Barat, Desa Pademawu Timur, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan.

Subyek penelitian diantaranya, Pengurus Yayasan, Tenaga Edukasi Yayasan, Karyawan Yayasan Al-Ghufron, dan santri yang sekolah dilingkungan Yayasan Al-Ghufron.

Data dan informasi yang diperoleh dari literatur, wawancara, observasi, dan dokumentasi dideskripsikan apa adanya untuk dianalisis lebih lanjut. Teknik analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan langkah untuk mengubah data rekaman atau gambar ke bentuk tulisan serta menyeleksi data yang diperlukan dan yang tidak diperlukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data mencakup penyusunan data dan pengorganisasian data dari informasi yang berhasil dikumpulkan sehingga dapat terorganisir dengan baik dan bermakna. Pada tahap ini, peneliti menyajikan data yang merupakan hasil reduksi data.

3. Analisis Data

Setelah data disajikan berdasarkan hasil reduksi data, maka selanjutnya adalah proses penafsiran data-data melalui analisis data.

Secara garis besar prosedur penelitian yang akan dilakukan sesuai dengan prosedur penelitian yang mengadopsi pendekatan Fenomenologi. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi menurut Creswell (dalam Sugiyono, 2014) adalah salah

satu jenis pendekatan kualitatif dimana dalam pendekatan jenis ini peneliti melakukan sebuah observasi kepada partisipan untuk mengetahui fenomena-fenomena yang terjadi dalam hidup partisipan tersebut.

Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk pengumpulan data oleh peneliti yang kemudian diolah untuk menemukan makna dari apa yang telah dikemukakan oleh partisipan. Fenomenologi pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui secara mendalam mengenai perjalanan hidup seseorang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan reduksi data, Penyajian data hingga analisis data yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan pentingnya penajaman fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kepada setiap karyawan yang ada dilingkungan Yayasan Al-Ghufron, melalui kegiatan pendidikan dan latihan, tentang fungsi MSDM. Serta melakukan evaluasi secara berkala, terhadap kemampuan masing-masing kinerja karyawan.

Proses evaluasi kinerja setiap karyawan/orang yang bekerja di Yayasan Al-Ghufron penting dilakukan, dalam rangka mengukur eksistensi kemampuan bidang masing-masing karyawan. Serta mendorong terciptanya iklim kinerja yang professional dalam setiap pekerjaan yang dibebankan.

Melalui kegiatan penajaman MSDM kepada seluruh karyawan dibawah Yayasan Al-Ghufron. Diharapkan pula, wujud rasa memiliki terhadap keberadaan Yayasan, semakin tinggi. Sehingga, ikut menjaga dan memiliki rasa tanggung jawab, terhadap

keberlangsungan seluruh aktivitas organisasi Yayasan Al-Ghufron.

Penajaman MSDM bisa dilakukan melalui kegiatan internal, yakni pelatihan yang menghadirkan narasumber dari luar yayasan, ataupun internal yayasan yang memiliki kemampuan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia organisasi. Walaupun diikutkan dalam pelatihan MSDM diluar yayasan, melalui Lembaga ataupun organisasi profesi, yang menggelar kegiatan penajaman MSDM.

Setelah melaksanakan kegiatan panajaman MSDM, pihak yayasan melakukan evaluasi kepada karyawan yang sudah mengikuti kegiatan penajaman fungsi MSDM. Salah satu ukurannya, yakni aktivitas dalam melaksanakan tugas. Termasuk mengukur realisasi kerja di masing-masing bidang. Serta mengukur tanggung jawab masing-masing karyawan.

Pemberian reward dan Punishment juga harus dilakukan oleh yayasan Al-Ghufron. Tujuannya, untuk memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang ada di Yayasan Al-Ghufron. *Reward* diberikan kepada karyawan, yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik. *Punishment* diberikan kepada karyawan, yang kinerjanya jauh dari harapan Yayasan. Namun, Yayasan harus memiliki standart pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan.

Standart pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan diberlakukan, sebagai bentuk kehati-hatinya yayasan dalam mengeluarkan keputusan. Standart tersebut, juga sebagai pedoman pemberian *reward* dan *punishment*.

Standart pemberian reward dan Punishment penting dimiliki oleh yayasan, sebagai alat ukur untuk menentukan tingkat prestasi dan jenis reward yang akan diberikan. Termasuk mengukur pemberian punishment kepada karyawan, yang lalai dalam menjalankan tugasnya di yayasan.

Ada lima fungsi manajemen. Diantaranya, memiliki *Planning* (fungsi perencanaan), *Organizing* (fungsi pengorganisasian), *Actuating / Directing* (pengarahan), *Controlling* (pengendalian) dan *evaluating* (fungsi evaluasi).

Mengapa karyawan (SDM) Yayasan Al-Ghufron, harus mengetahui fungsi perencanaan. Sebab, seluruh orang/ karyawan yang terlibat di Yayasan Al-Ghufron harus betul-betul mengerti arah tujuan dan target yang ingin dicapai oleh yayasan sebagai Lembaga yang memiliki peran besar dalam bidang pendidikan, sosial dan seni budaya. Melalui perencanaan tersebut, karyawan juga terlibat dalam menyusun strategi tujuan yang hendak dicapai oleh Yayasan Al-Ghufron. Melalui program-program yang akan dijalankan.

Fungsi perencanaan ini, juga akan menetapkan standart kesuksesan dalam upaya meraih keberhasilan akan tujuan akhir organisasi yayasan Al-ghufron.

Fungsi manajemen selanjutnya, yakni fungsi organisasi (pembagian tugas). Melalui fungsi ini, masing-masing orang/ karyawan yang terlibat, bisa mengetahui tugas dan batasan tugas yang harus dikerjakan. Sehingga, beban dan tanggung jawab yang harus dipikul organisasi yayasan, tidak berat. Karena masing

-masing SDM sudah memiliki tanggung jawab masing-masing. Adapun pemetaan dalam fungsi manajemen organisasi ini, meliputi tugas yang akan dikerjakan (dibebankan) kepada orang/karyawan, orang yang ditugaskan, jenis tugas yang akan dikerjakan dan siapa yang bertanggung jawab akan tugas tersebut.

Fungsi manajemen *Actuating / Directing* (pengarahan). Fungsi ini memiliki tujuan untuk mengarahkan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan/orang yang terlibat dalam organisasi yayasan. Fungsi ini mendorong terciptanya suasana kerja dinamis, sehat agar kinerjanya lebih efektif dan efisien.

Fungsi ini bertujuan untuk memberikan dorongan atau support kepada orang/ karyawan yang berada di bawah Yayasan Al-Ghufron, agar bisa bekerja dengan baik, efektif dan efisien. Selain itu, bertugas untuk memberikan penjelasan secara rutin kepada masing-masing orang/karyawan akan tugas dan fungsi sesuai pekerjaan yang dibebankan. Termasuk menjelaskan semua kebijakan yang sudah ditetapkan.

Fungsi manajemen *Controlling* (pengendalian). Fungsi ini penting dilakukan, agar segala aktivitas organisasi yayasan termasuk orang/karyawan yang terlibat, bekerja sesuai dengan standart yang sudah ditentukan. Fungsi ini juga memiliki peran untuk menilai suatu kinerja yang berpatokan kepada standar yang telah dibuat, juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan.

Fungsi *evaluating* (evaluasi). Fungsi ini memiliki peran untuk melakukan evaluasi

terhadap seluruh program, kegiatan serta aktivitas karyawan/orang yang berada di Yayasan Al-Ghufron. Termasuk melakukan klarifikasi dan koreksi terhadap penyimpangan yang ditemukan serta memberi alternatif solusi yang mungkin bisa mengatasi masalah yang terjadi.

SIMPULAN

Dari uraian permasalahan serta hasil yang dicapai dalam penelitian ini, ditemukan kesimpulan, peningkatan kualitas kinerja SDM bisa dilakukan melalui penajaman fungsi manajemen, menjadi salah satu indikator peningkatan kualitas kerja dilingkungan Yayasan Al-Ghufron.

Bentuknya bisa melalui pelatihan, studi banding ataupun diikuti dalam kegiatan workshop khusus tentang pemahaman manajemen. Melalui ini, kinerja SDM dinilai akan terjadi peningkatan.

Pemberian *reward* dan *punishment* juga harus diberlakukan, sebagai upaya mendorong aktivitas kerja semakin stabil. Serta memberikan motivasi kepada SDM, untuk berinovasi dalam menjalankan tugas.

Bursa inovasi penting dilakukan kepada setiap SDM. Bursa inovasi juga sebagai bagian dalam menumbuhkan semangat kerja menuju kemapaman organisasi yayasan yang modern dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aime Heene dkk. (2015), *Managemen strategi keorganisasian public*, Bandung, PT Refika aditama.
 Amirullah. (2015). *Pengantar Managemen*, Jakarta, Mitra wacana media.

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
 Dahlan, Djamil Hasim, Hamdan. (2017) *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017, Hal 69-75.
 Dewi Maharani, (2019). *Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka*. *Jurnal dinamika governance ilmu administrasi negara*. DOI : <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637> Vol 9 (2). Vol 101-110.
 Irham Fahmi. (2015). *Managemen Strategi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta.
 Kasidi. (2014). *Managemen Resioko*, Bogor, Ghalia Indonesia.
 Moh. Nazir. (1988). *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia)
 Peter G Northouse. (2017). *Kepemimpinan (Terori Dan Praktik Edisi Keenam)*, Jakarta.
 Sondang P Siagian. (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
 T. Hani Handoko. (2017). *Managemen (Cetakan KE 9)*, Yogyakarta, BPFPE.