

**DAYA SAING DAN TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(Suatu Kajian Tentang Sumber Daya Manusia)**

**COMPETITIVENESS AND CHALLENGES OF HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT (A Study On Human Resources)**

Suharto

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UM Metro.
Jl. Ki Hajar Dewantara No. 116 Kota Metro, Lampung
Email: hartoumm@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena administratif yang muncul belakangan ini adalah makin besarnya perhatian masyarakat terhadap manajemen sumberdaya manusia. Para tokoh yang berkompeten dilingkungan pemerintahan, swasta maupun ilmuwan yang menekuni berbagai cabang ilmu, seolah-olah memberikan perhatian yang makin besar dibandingkan dengan beberapa dasawarsa terakhir, sehingga memunculkan berbagai spekulasi tentang bagaimana memaknai sumberdaya manusia. Fenomena itu menyebabkan munculnya berbagai pertanyaan diseperti sumberdaya manusia. Untuk menjawabnya tentu saja akan melibatkan banyak hal. Jika ditelaah satu demi satu, masing-masing memiliki penyebab yang berbeda antara satu dengan yang lain. Kegiatan intelektual yang intensif merupakan salah satu pendekatan yang harus dilakukan bila kita ingin mengkaji lebih jauh mengenai pentingnya manajemen sumberdaya manusia. Karena melalui pendekatan intelektual itu diharapkan bisa merumuskan rekomendasi yang harus dilakukan dengan tujuan untuk menjawab beberapa persoalan yang kian kompleks untuk menciptakan sumber daya manusia sebagai kekuatan daya saing bangsa.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Manajemen, Negara Berkembang.*

ABSTRACT

Administrative phenomenon that appeared lately is the growing public attention towards human resource management. Competent leaders within the government, private and scientists who pursue various branches of science, as though giving greater attention compared to the last decades, giving rise to various speculations about how to interpret the human resources. That phenomenon caused the emergence of a various form about human resources question. To answer it certainly involves a lot of things. If studied one by one, each has different causes between one another. Intensive intellectual activity is one approach that has to be done if we want to examine more about the importance of human resource management. Because through intellectual approach was expected to be able to formulate recommendations which should be made with the aim to answer some of the more complex issues to create the human resources as the strength of the competitiveness of Nations.

Keyword: *Developing Countries, Human Resources, Management.*

PENDAHULUAN

Belakangan ini muncul beberapa pengertian dasar mengenai pengertian personal manajemen dan manajemen sumber daya manusia. Masing-masing pengertian tentu saja dibangun melalui teori yang beralasan dan relatif memiliki kebenaran serta tidak bertentangan satu sama lain. Akan tetapi manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada sekitar dasawarsa 1960-an, sedangkan personel manajemen sudah timbul sejak tahun 1940-an, (B Barthos, 2012).

Dalam ruang lingkup dan tingkatannya, sebenarnya terdapat perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dan personel manajemen. Manajemen sumber daya manusia meliputi masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Sedangkan personel manajemen mencakup sumber sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan terutama perusahaan-perusahaan modern yang dikenal dengan sektor formal, Chottepanda, 2011

Personel manajemen memiliki tugas mempelajari dan mengembangkan cara-cara bagaimana manusia dapat secara efektif melakukan integrasi berbagai organisasi yang diperlukan oleh suatu masyarakat. Organisasi-organisasi adalah peralatan sosial dan teknologi yang dapat dipakai untuk mencapai tujuan-tujuan yang kompleks yang tidak mungkin dilaksanakan oleh orang perorangan, Handoko, T. Hani. 2012. Organisasi-organisasi tersebut dapat dipandang sebagai unit-unit di mana terjadi proses input-input tertentu dari suatu lingkungan untuk tujuan penciptaan output-output khusus yang diperlukan oleh masyarakat berupa barang-barang atau jasa-jasa.

Masyarakat memerlukan bermacam-macam jenis organisasi seperti lembaga-lembaga keamanan dan perusahaan-perusahaan bisnis. Manusia tidak hanya mengkonsumsi barang-barang yang disukainya, tetapi mereka juga merupakan komponen penting di dalam memproses atau mentransformasikan unit-unit organisasi, Nitisemito, Alex S. 2012.

Tujuan penelitian ini akan menguraikan bahan-bahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam tingkat makro dan tidak akan memberikan bahan-bahan yang biasanya dicakup di dalam manajemen personalia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian bersifat kualitatif, menggunakan teori, konsep dan hasil penelitian relevan yang sejalan dengan topik penelitian. Sintesis masing-masing teori kemudian dibandingkan antara satu dengan yang lain untuk kemudian dibandingkan hasilnya dengan relevansi topik yang dikemukakan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Permasalahan Sumber Daya Manusia

Setelah perang dunia ke-2 usai, pembangunan nasional mulai dilancarkan oleh negara-negara yang masih berusia muda terutama pada awal dasawarsa 1960-an. Negara-negara tersebut dikenal sebagai negara-negara sedang berkembang atau “Dunia Ketiga” yang menghadapi permasalahan-permasalahan besar untuk mengejar ketertinggalannya dengan negara maju, khususnya dibidang sosial ekonomi, Sikula, Andrew F 2006. Dalam hal ini, secara umum ada dua modal pokok yang penting bagi negara-negara yang berkembang untuk mengatasi keterbelakangan yang berabad-abad dengan tujuan untuk mencapai suatu negara yang maju dan modern. Modal pokok tersebut adalah sumber-sumber daya yang potensial dan masih terpendam serta sumber-sumber daya manusia berupa penduduk yang jumlahnya besar.

Faktor-faktor penting itu harus diintegrasikan ke dalam pembangunan. Dan untuk mengintegrasikan faktor-faktor tersebut diperlukan modal dan teknologi, yang umumnya dimiliki oleh negara-negara maju, Flippo, Edwin B. 2007. Diantara faktor-faktor itu sumber daya manusia merupakan fakta dinamika yang memerlukan suatu pengelolaan yang tepat, sehingga benar-benar menjadi faktor pokok pembangunan. Disamping itu sumber daya manusia merupakan tujuan pembangunan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya, Sedarmayanti, 2013. Dengan demikian, sumber-sumber daya manusia mempunyai fungsi ganda yakni disamping sebagai faktor pembangunan juga sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri. Hakikat dari pada manajemen sumber-sumber daya manusia sangat berbeda dibandingkan dengan manajemen sumber-sumber daya alam. Manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber-sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya, sedangkan sumber-sumber daya alam jumlah absolutnya tidak berkembang, Flippo, Edwin B. 2007. Manajemen sumber daya manusia harus dapat mencari keseimbangan antara jumlah dan mutu sumber daya manusia itu dengan kebutuhan-kebutuhan sesuatu negara di dalam pembangunan nasional.

Berkaitan dengan kemajuan suatu negara, secara umum negara-negara tersebut dapat digolongkan menjadi 2 kelompok. Tinjauan dari kondisi dan aspek sumber-sumber daya manusia: ialah negara-negara di mana kekurangan sumber daya manusia akibat pertumbuhan penduduk sangat rendah, sedangkan tingkat dan kemajuan ekonomi cukup tinggi dan pesat dan kelompok Negara-negara di mana masih terdapat kelebihan sumber-sumber daya manusia dibandingkan dengan tingkat perkembangan perekonomian nasionalnya, Adam, Sexton. 2011. Yang termasuk kelompok pertama, yang kekurangan sumber daya manusia umumnya adalah Negara-negara industri yang maju; sedangkan ke dalam kelompok kedua termasuk Negara-negara yang sedang berkembang dimana di dalam perekonomiannya masih berdominan sektor pertanian dan baru memulai tahap-tahap industrialisasi.

Perbedaan demikian itu menunjukkan bahwa sebenarnya terdapat perbedaan antar negara di dalam menangani persoalan manajemen sumber daya manusia. Malayu Hasibuan, 2010. Dalam kondisi ini, sebaiknya dilakukan semacam pertukaran kepentingan yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak untuk memperoleh keuntungan bagi masing-masing pihak.

2. Negara-negara berkembang dan Manajemen Sumberdaya Manusia

Laju pertumbuhan penduduk masih sangat tinggi dan jumlah penduduk cukup besar merupakan permasalahan umum di negara-negara yang sedang berkembang. Hal ini dapat kita amati umpamanya di Asia seperti di India, Pakistan, Bangladesh, Indonesia, dan Negara-negara lainnya yang mempunyai penduduk melebihi 100 juta jiwa dengan pertumbuhan penduduk lebih 2 persen rata-rata per tahun, Sikula, Andrew F, 2006. Akibat dari pada keadaan yang demikian itu timbulah masalah-masalah seperti pengangguran, setengah pengangguran, yang tinggi terutama di pedesaan, kekurangan tempat tinggal, kekurangan prasarana dan sarana kesehatan, pendidikan, sandang, pangan, kesempatan kerja dan sebagainya. Keadaan yang demikian itu menghambat pembangunan. Untuk mencari keseimbangan antara sumber-sumber daya manusia yang tersedia dengan tingkat perkembangan ekonomi pada tahap-tahap tertentu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang tepat pada tingkat nasional. Dan ini sangat penting, sebab apabila secara nasional pengelolaan sumber daya manusia tidak berhasil maka pengelolaan pada tingkat perusahaan juga akan tidak berhasil, Sondang P. Siagian, 2007. Demikian pentingnya arti manajemen sumber daya manusia bagi negara-negara yang sedang berkembang yang umumnya kelebihan sumber daya manusia. Perhatian yang mengarah kepada pemberdayaan tanpa meninggalkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia diharapkan merupakan jalan terbaik bagi peningkatan daya saing sumberdaya manusia terhadap negara-negara maju dimasa depan.

Melakukan integrasi sumber-sumber daya manusia ke dalam pembangunan sehingga terjadi penggunaan sumber-sumber daya manusia yang rasional dan efektif dengan kesempatan kerja yang penuh (full employment) merupakan tujuan manajemen sumber daya pada tingkat nasional, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2011.

Dalam hal ini unsur-unsur dari manajemen sumber daya manusia secara nasional meliputi: pengaturan jumlah penduduk, pendidikan dan latihan, perencanaan sumber daya manusia, produktifitas tenaga kerja, pengupahan dan pendapatan, penyebaran sektoral dan regional, perkiraan-perkiraan penyediaan dan penawaran serta kebutuhan tenaga kerja pada periode perencanaan dan proyeksi-proyeksi pada masa yang akan datang, baik dalam jangka pendek, menengah maupun dalam jangka panjang.

3. Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia di Negara Berkembang

Pendekatan utama di negara-negara yang sedang berkembang dimana terdapat kelebihan sumber daya manusia, adalah berusaha menekan atau mengurangi laju pertumbuhan penduduk. Di Indonesia, laju pertumbuhan penduduk ditekan untuk mengurangi jumlah pertambahan penduduk dengan program Keluarga Berencana. Dalam program Keluarga Berencana tersebut diusahakan untuk menurunkan fertilitas dalam presentase tertentu pada setiap periode pembangunan. Dan program ini dianggap cukup berhasil sehingga tahun 2000 penduduk Indonesia mencapai jumlah 210 juta jiwa, apabila tidak dilakukan program pengendalian jumlah penduduk menurut beberapa proyeksi dapat mencapai 350 juta jiwa pada tahun 2025, B Barthos, 2012.

Melakukan penyebaran penduduk dari daerah-daerah yang sangat padat penduduk dan sempit lapangan pekerjaannya ke daerah-daerah jarang penduduknya dan kekurangan sumber-sumber daya manusia, selain pertimbangan potensi sumber juga merupakan upaya manajemen sumber-sumber daya manusia. Di Indonesia penyebaran penduduk dan sumber-sumber daya manusia ini dilakukan secara nasional melalui program transmigrasi yaitu perpindahan penduduk dari Jawa ke daerah luar Jawa dalam

rangka pembangunan nasional, regional dan sektoral, Chottepanda, 2011. Di samping itu dalam rangka pengelolaan sumber-sumber daya manusia untuk penyebarannya dilakukan dalam rangka program-program Antar Kerja Antar Daerah dan Antar Kerja Antar Negara yaitu pengiriman tenaga-tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Di samping itu aspek-aspek pendidikan dan latihan bagi sumber-sumber daya manusia terdapat perhatian khusus di Negara-negara yang sedang berkembang.

Pendidikan dan latihan adalah merupakan salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia. Di Indonesia, pendidikan dan latihan dilakukan baik oleh lembaga-lembaga pendidikan formal dan non formal yang ditangani oleh pemerintah, swasta dan masyarakat umum. Permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan penghasilan dan upah tenaga kerja merupakan sasaran penting bagi manajemen sumber daya manusia di Negara-negara yang sedang berkembang. Nitisemito, Alex S. 2012. Untuk peningkatan pendapatan dan upah telah diambil berbagai-bagai kebijaksanaan dan program oleh pemerintah Negara-negara tersebut yang meliputi kebijaksanaan- kebijaksanaan di bidang penetapan upah minimum dan kebijaksanaan- kebijaksanaan investasi, moneter, fiskal, harga dan lain-lain.

4. Fungsi-fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam arti makro menerangkan fungsi- fungsi pokok manajemen pada umumnya yaitu meliputi: fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi manajemen personalia yaitu fungsi-fungsi operatif. Fungsi-fungsi manajemen biasanya meliputi planning, organizing, directing, dan controlling. B Barthos, 2012. Fungsi-fungsi operatif meliputi procurement, development, compensation, integration, maintenance, dan separation. Perbedaannya terletak pada fungsi-fungsi yang dilakukan bukan oleh para manajer seperti pada perusahaan- perusahaan swasta biasa, akan tetapi oleh badan-badan pemerintahan yang diberi tugas di dalam pengelolaan sumber-sumber daya manusia pada tingkat makro. Sedarmayanti, 2013. Di Indonesia badan-badan pemerintah yang mengelola sumber-sumber daya manusia terdiri dari Departemen-departemen beserta seluruh instansi vertikalnya, Badan Perencanaan dan Lembaga-lembag non Departemen lainnya, pada tingkat makro manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh badan-badan swasta yang bergerak di bidang pendidikan dan oleh perusahaan-perusahaan yang berlangsung berhubungan dengan sumber-sumber daya manusia tersebut.

Fungsi operatif sebagai fungsi-fungsi manajemen sebagai sepenuhnya dapat dilakukan pada tingkat perusahaan dengan personnel manajemen, tetapi pada tingkat makro fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak semuanya dapat dipakai, Thorp, J., 2003. Manajemen sumber daya manusia pada tingkat nasional dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah dan non pemerintah melalui kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian antara manajemen terdapat perbedaan bukan saja dalam ruang lingkup dan tingkatnya tetapi di dalam fungsinya juga terdapat perbedaan-perbedaan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif.

KESIMPULAN

Dalam konsepsi dan pelaksanaan pembangunan sering dirasakan adanya masalah berupa dua kutub yang bertentangan, yaitu antara pertumbuhan ekonomi dan sumber daya manusia yang besar. Hal yang demikian ini terjadi antara lain karena titik tolak pemikiran dan cara-cara pendekatan mengenai modal pokok pembangunan didasarkan hanya pada tersedianya dana. Dalam hal ini, dana Pemerintah merupakan pendapatan negara. Sebaliknya ada pula anggapan bahwa jumlah penduduk yang besar hanya merupakan beban pembangunan dan penciptaan kesempatan kerja hanya sebagai masalah ikutan di dalam pembangunan.

Pemikiran tentang cara-cara pendekatan dalam pembangunan, khususnya perluasan kesempatan kerja dalam manajemen sumberdaya manusia menjadi penting mengingat adanya masalah yang demikian. Modal pembangunan tidak dapat semata-mata hanya pada tersedianya atau kemungkinan tersedianya dana investasi. Pembangunan yang demikian itu di samping akan terlalu mahal juga akan mengalami hambatan bila pada suatu waktu sumber investasi menjadi terbatas. Pemerintah dan masyarakat harus berupaya melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar. Kombinasi yang optimal antar tersedianya jumlah penduduk yang besar dengan alam yang luas merupakan jalan keluar bagi terciptanya kondisi kemakmuran seluruh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Sexton, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Barthos, B., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Chottepanda, 2011. *The Development of The Labour Market Information System in A Developing Country*, Minnesota Dept. of Economic Security, Alih bahasa, Z Raja Guk-guk, Pusat Litbang T. K.
- Flippo, Edwin B., 2007. *Principles of Personnel Management*, Mc. Graw Hill, Book Company, Inc. New York.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S., 2012. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Refika Aditama.
- Sikula, Andrew F., 2006. *Personal Administration and Human Resources Management*, Departement of Management, University of Illinois.
- Sondang P., Siagian. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Thorp, J., 2003, *The Information Paradox: Realizing The Business Benefit of Information Technology*, Canada: McGraw-Hill Ryerson.