

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

A. Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahannya yang dihadapi manajemen bukan hanya terletak pada bahan mentah, alat-alat bekerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai masukan (input) yang di olah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih (olah) sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila di olah lebih lanjut dengan diberikan pengalaman dan motivasi, maka akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya insani inilah yang disebut dengan manajemen SDI.¹

Manajemen Sumber Daya Insani, merupakan suatu ilmu atau cara mengatur korelasi dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien serta efektif dan bisa digunakan secara maksimal

¹ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 4.

sehingga tercapai tujuan bersama yang maksimal.² Dalam pandangan islam SDI dinilai memiliki ciri keislaman yang dapat menjunjung tinggi nilai-nilai islam.³

Manajemen SDM merupakan aktivitas yang perlu di dalam semua organisasi, keputusan manajer mempengaruhi tidak hanya keberhasilannya, tetapi juga perilaku-perilaku karyawan, kinerja dan kepuasan merek, focus mereka terhadap pemuasan karyawan, perasaan mereka terhadap perlakuan yang adil, yang akan menentukan efisiensi dan efektifitas organisasi.⁴

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani banyak sekali masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk bisa menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵ Bagian dari unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya insani atau dalam

² Marlina, Dwi Ekasari Harmadji, and Okki Trinada, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), hlm. 3.

³ Nur Iman Hakim Al Faqih, "Manajemen Sumber Daya Insani Bank Syariah," *Labitala: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam* 2, no. 1 (2018): hlm. 26.

⁴ Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution, and Sarman Sinaga, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri, 2021), hlm. 4.

⁵ H. Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Jurnal Al-Mahsharif* 3, no. 1 (2025): hlm. 116.

bahasa inggris disebut HRD atau *human resource departemen*.

Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya insani dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam Manajemen Sumber Daya Insani bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik.⁶

Manajemen sumber daya insani ini tidak hanya mengandalkan pada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Namun pada implementasinya mengandalkan pada fungsi operasional sumber daya manusia seperti; rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan serta praktik pemberian kompensasi.⁷

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Insani adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi,

⁶ Zainal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*.

⁷ Afrizal et al., *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022), hlm. 127.

integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁸

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya insani, maka Sumber Daya Insani harus dikembangkan dan dikelola secara optimal. Kegiatan sumber daya insani merupakan bagian proses manajemen sumber daya insani yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya insani adalah sebagai berikut :

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan awal dari sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan agar mendapat hasil yang optimal. Hal yang perlu diperhatikan dalam

⁸ Hesti Widiyanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa)* (Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management, 2022), hlm. 5.

melakukan peencanaan adalah hasil yang ingin dicapai, orang yang akan melakukan, waktu dan skala prioritas, dana atau modal.

Perencanaan dibuat berdasarkan data yang terperinci dan angka yang kongret, pengetahuan yang lengkap tentang realitas di lapangan, lalu memahami prioritas program dan sejauh mana kepentingannya. Al-Qur'an telah menyebutkan sebuah contoh dari perencanaan yang memakai waktu selama lima belas tahun, sebagaimana yang dilakukan Nabi Yusuf a.s yang meliputi peningkatan produktivitas, penyimpanan dan pendistribusian bahan makanan dalam menghadapi krisis kelaparan dan kekeringan yang terjadi di Mesir dan sekitarnya.

Dalam Al-Qur'an diterangkan dalam surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya, Allah Maha mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan” (Q.S Al- Hasyr: 18)”

Ayat ini memberi pesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep dan sistematis ini disebut perencanaan (*planning*). Perencanaan ini sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target-target, dan hasilnya di masa depan sehingga apapun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib.⁹

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya diantara anggota organisasi. Proses organizing yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan sehingga tercapai tujuan, sebenarnya telah dicontohkan di dalam Al-Qur'an. Firman Allah dalam surat Al-Imran ayat 103 menyatakan:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ
عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ

⁹ Sri Harmonika, “Hadits-Hadits Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia,” *At-Tadair* 1, no. 1 (2017): hlm. 8-9., <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.

إِخْوَانًا ۖ وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِّنْهَا ۗ
كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya :

“Dan berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk (Q.S Al-Imran: 103)”.

Seorang muslim harus mampu menegakkan fungsi sebagai khalifah dan semangat kerja sama antar manusia. Fungsi khalifah adalah menggalang kebaikan dan mencegah kejelekan. Jika dikaitkan dengan pengorganisasian, ayat ini mendorong untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi. Dengan demikian, organisasi dalam pandangan islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan dengan rapi.¹⁰

¹⁰ Harmonika, “Hadits-Hadits Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.”...hlm. 9.

c) Pelaksanaan (*Actuating*)

Kata *actuating* dalam bahasa arab diartikan dengan “*al-taujih*” yang juga berarti mengarahkan. Dalam proses menggerakkan atau mengarahkan inilah muncul motivasi untuk memberikan pengertian dan kesadaran terhadap dasar dari pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga mereka bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.¹¹

Al-Qur’an sudah banyak menjelaskan tentang kata-kata kunci yaitu proses menggerakkan atau mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Allah berfirman dalam surat al-kahfi ayat 2 yang berbunyi :

فَيَّمَّا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّمَّنْ لَدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ
الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ۝

Artinya:

“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh,

¹¹ Endah Tri Wisudaningsih, “Konsep Actuating Dalam Alquran Dan Hadits,” *Humanistika* 4, no. 1 (2018): hlm. 4.

bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik (Q.S Al- Kahfi : 2)”.

Suatu contoh pelaksanaan dari fungsi manajemen dapat ditemukan pada pribadi agung, Nabi Muhammad Saw. ketika ia memerintahkan sesuatu pekerjaan, beliau menjadikan dirinya sebagai model dan teladan bagi umatnya. Rasulullah Saw adalah Al-Qu’an yang hidup (*the living Qur’an*). Artinya, pada diri Rasulullah Saw tercermin semua ajaran Al-Qur’an dalam bentuk nyata. Beliau adalah pelaksana pertama semua perintah Allah dan meninggalkan semua larangannya. Oleh karena itu, para sahabat dimudahkan dalam mengamalkan ajaran Islam yaitu dengan meniru perilaku Rasulullah SAW.¹²

d) Pengawasan (*Controlling*)

Mengenai fungsi pengawasan, Allah SWT berfirman di dalam Al-Qur’an Surat As-Syuura ayat 6 yang berbunyi :

وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ ۙ أَوْلِيَاءَ اللَّهُ حَفِيفٌ عَلَيْهِمْ ۗ وَمَا
أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ ۙ

¹² Abdul Goffar, “Manajemen Dalam Islam (Perspektif Al-Qur’an Dan Hadits)” (2018): hlm. 46.

Artinya :

“Dan orang-orang yang mengambil pelindung-pelindung selain Allah, Allah mengawasi (perbuatan) mereka; adapun engkau (Muhammad) bukanlah orang yang disertai mengawasi mereka (Q.S As-Syuura : 6)”.

Pengawasan dalam pandangan islam adalah untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Oleh Al-Qur'an menganjurkan untuk saling menasihati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan jika terjadi kesalahan sebagai manusia. Sistem pengawasan yang baik tidak terlepas dari pemberian *punishment* (hukuman) *reward* (imbalan). Jika seseorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan tersebut diberi *reward*. Bentuk *reward* itu tidak mesti materi, namun dapat pula dalam bentuk pujian, penghargaan yang diutarakan dihadapan karyawan yang lain, atau bahkan promosi. Allah juga memberi reward atau pahala bagi bawahan yang mampu memberi nasihan kepada atasannya.¹³

¹³ Harmonika, “Hadits-Hadits Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia,” hlm. 10.

B. Karakter Sumber Daya Insani

Secara spesifik Al-Qur'an menggambarkan karakteristik sumber daya insani berkualitas (ulul albab) sebagai berikut:

وَالَّذِينَ اجْتَنَبُوا الطَّاغُوتَ أَنْ يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ لَهُمُ الْبُشْرَى ۚ فَبَشِّرْ عِبَادَ ۝ الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ ۚ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْأَلْبَابُ ۝

Artinya:

“Dan orang-orang yang menjauhi Thaghut (yaitu) tidak menyembah-Nya dan kembali kepada Allah, bagi mereka berita gembira; sebab itu sampaikanlah berita itu kepada hamba-hambaKu, Yang mendengarkan Perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. mereka Itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka Itulah orang-orang yang mempunyai akal (QS. Az-Zumar :17-18)”.

Sumber daya insani berkualitas seperti inilah yang dimaksud Al-Qur'an dengan ulul albab yang telah dianugerahi hikmah Allah. Setiap muslim dalam beraktivitas atau bekerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesional. Professional dalam pandangan syariah dicirikan tiga hal, yakni *ahliyah* (keahlian), *himmatul'alam* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).

1. Ahliyah (Keahlian)

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk

posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah seorang pejabat, pegawai maupun pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

2. Himmatul 'Amal (Etos Kerja Tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguhsungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja. Selain dorongan ibadah seorang muslim bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (reward) material dan non material seperti gaji penghasilan serta karir dan kedudukan yang lebih baik dan sebagainya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam bekerja haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat,

dengan kata lain harus bekerja yang juga seorang produktif dan inovatif.

3. Amanah (Terpercaya dan Bertanggung Jawab)

Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.¹⁴

Dalam perspektif ekonomi syariah, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk yang diciptakan sebagai “hamba” yang semata-mata mengabdikan diri kepada Allah SWT, dan dalam waktu yang sama juga sebagai “khalifah” yang mendapat amanah untuk mengelola bumi, meraih keselamatan dan kemaslahatan dunia dan akhirat adalah keyakinan yang melandasi semua perilaku dan aktifitas manusia. Melalui derivasi kedudukannya sebagai “pengabdikan Allah” manusia menampilkan jati dirinya sebagai makhluk yang senantiasa menjunjung tinggi moralitas (al-akhlaq al-

¹⁴ Tuti Andriani, “Staffing Dalam Alquran Dan Hadis Ditinjau Dari Manajemen Pendidikan,” *Jurnal Sosial Budaya* 12, no. 2 (2015): hlm. 163.

karimah), sumber keunggulan dan kemuliaan diri. Sementara dengan kesadaran sebagai “khalifah Allah” manusia membangun dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta keterampilannya memanfaatkan anugerah Allah. Kepada manusia sebagai khalifah, yang dipresentasikan Nabi Adam As. sejak semula diajarkan ilmu pengetahuan, lalu dengan ilmu itu, manusia memperoleh keunggulan. Atas dasar keunggulan itulah, maka bumi dengan segala isinya, dimanfaatkan manusia sesuai dengan amanah yang diberikan oleh Allah.¹⁵

C. Konsep Dan Model Manajemen Sumber Daya Insani

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani memandang manusia sebagai makhluk individu, bukan sebagai komunitas, makhluk dengan seluruh totalitasnya, yakni jiwa dan raga, makhluk yang mengerti kecerdasan dan sifat yang berbeda dengan makhluk lain serta mengemban tanggung jawab sebagai khalifah Allah untuk memakmurkan bumi.¹⁶

Sumber daya insani menurut Al-Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah swt ataupun sebagai khalifah Allah SWT. Dalam

¹⁵ Amiur Nuruddin, “SDM Berbasis Syariah,” *Jurnal TSAQAFAH* 6, no. 1 (2010): hlm. 35.

¹⁶ Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani,” hlm. 1.

mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah SWT. yang berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan. Potensi ini disebut dengan fitrah, sebagaimana Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an :

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۗ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۗ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ ۚ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ۚ

Artinya:

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (Q.S. Ar-Ruum: 30).

Manusia juga dianugerahi kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan melalui proses tertentu, sebagaimana firman Allah:

اللَّيِّ عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۗ ؤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمِ ۗ

Artinya:

“Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (Q.S. Al-Alaq: 4-5).

Sehingga dengan berbagai potensi tersebut, manusia disebut-sebut sebagai makhluk Tuhan yang diciptakan

dengan bentuk yang sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan Firman Allah:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۝

Artinya:

“*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaikbaiknya (Qs. At-Tin: 4)*”.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya insani juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, peyusunan karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.¹⁷

2. Model Manajemen Sumber Daya Insani

Ada beberapa model yang bisa kita pelajari dalam permasalahan yang ada pada manajemen sumber daya manusia, sekaligus bagaimana cara pemecahan masalahnya. Kita tahu, perusahaan skala kecil tidak bisa menerapkan apa yang menjadi model dalam perusahaan besar, juga sebaliknya semua model harus menyesuaikan engan karakter, skala dan situasi kondisi serta tujuannya

¹⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, ed. M. Nur Rianto Al Arif, 1st ed. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 27.

perusahaan. Beberapa model manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a) Model Klerikal

Fungsi dari departemen sumber daya manusia adalah mendapatkan serta memelihara laporan, semua data, beserta catatan dan melaksanakan tugas secara rutin. Fungsinya menangani kertas kerja yang di perlukan, memenuhi peraturan dan juga menjalankan semua tugas kepegawaian yang rutin.

b) Model Hukum

Operasi dari sumber daya manusia mendapatkan kekuatannya dari tingkat keahlian di bidang hukum, beberapa aspek penting dalam bidang hukum seperti hubungan perburuhan, negoisasi kontrak, pengawasan serta kepatuhan fungsi utama yang di timbulkan oleh adanya hubungan yang sering bertentangan karyawan dengan manajer perusahaan.

c) Model Finansial

Model ini semakin berkembang dari waktu ke waktu, karena banyak manajer yang semakin sadar besarnya pengaruh dari sumber daya manusia yang meliputi biaya kompensasi tidak langsung semisal beban asuransi, kesehatan, pension, biaya asuransi jiwa, ataupun liburan dan lainnya. Peran manajer

sumber daya manusia makin meninggi sejalan dengan semakin kompleksnya bidang ini.

d) Model Manajerial

Dalam model ini meliputi dua versi, yang pertama adalah manajer SDM memahami rangka acuan kerja manajemen lini yang hanya berorientasi atas tingkat produktifitas, dan yang kedua adalah manajer ini menjalankan beberapa fungsi kunci dari sumber daya manusia semisal evaluasi kinerja, pengangkatan dan pengembangan karena umumnya, karyawan lebih suka berinteraksi secara langsung dengan manajer mereka sendiri disbanding dengan para pegawai atau staff, jadi beberapa departemen SDM bisa menunjuk manajer lini berperan menjadi pelatih dan fasilitator.

e) Model Humanistik

Ide utama dari model humanistik adalah departemen SDM dibentuk guna mengembangkan serta membantu perkembangan nilai dari potensi SDM di perusahaan, spesialis SDM harus bisa memahami individu pegawai dan membantu untuk memaksimalkan peningkatan karir, model humanistik ini menggambarkan tumbuhnya perhatian perusahaan kepada pelatihan serta pengembangan karyawan.

f) Model Ilmu Perilaku

Dalam model ilmu perilaku berasumsi bahwa ilmu perilaku semisal psikologi dan perilaku perusahaan adalah dasar kegiatan sumber daya manusia, prinsipnya adalah sebuah pendekatan ilmu pengetahuan kepada perilaku manusia bisa diterapkan kepada semua permasalahan sumber daya manusia yang berdasarkan pada prinsip ilmu pengetahuan meliputi evaluasi, teknik umpan balik, desain tujuan dan program pelatihan dan manajemen karir.¹⁸

D. Perencanaan Sumber Daya Insani

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan untuk menjalankan rencana organisasi yang terintegrasi dengan arus gerakan tenaga kerja ke dalam dan keluar organisasi yang menjamin perusahaan untuk memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, diletakkan ditempat yang tepat dan secara ekonomis menguntungkan.¹⁹

Konsep perencanaan memperhatikan kejadian masa lalu untuk menjadi bahan untuk merencanakan sesuatu di masa

¹⁸ Bintoro and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), hlm. 17.

¹⁹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, ed. A. Halim Fathani, 1st ed. (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm. 85.

mendatang, seperti yang tersirat di dalam QS. Al-Hasyr ayat 18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَقُوا إِلَيْهِ
 وَإِنَّا لَنَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya, Allah Maha mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan” (Q.S Al-Hasyr : 18)”.

Wahbah Azzuhaili dalam kitab tafsirnya al-Munir menyatakan bahwa ayat *maa qaddamat lighad* dapat berarti mengintropeksi apa yang telah dilakukan di masa lalu untuk menjadi bekal hari esok, yang merupakan perintah Allah SWT. untuk menghisab diri sendiri sebelum dihisab oleh Allah sendiri. Kalimat *maa qaddamat lighad*, merupakan salah satu dari landasan teori perencanaan dalam Islam. Dimana memperkenalkan teori perencanaan yang tidak hanya berorientasi dunia tetapi juga akhirat. Ibnu Katsir menyebutkan, introspeksilah diri sendiri sebelum Allah SWT mengintrospeksi diri di hari kiamat nanti. Imam al-Ghozali juga berpendapat bahwa QS. Al-Hasyr : 18 merupakan perintah untuk selalu memperbaiki diri dalam peningkatan iman dan yakwa kepada Allah SWT. yang mana kehidupan

sebelumnya (kemarin) tidak boleh sama dengan hari esok, dan memperhatikan setiap perbuatan serta mempersiapkan diri dengan baik.²⁰

Perencanaan merupakan fungsi utama dalam manajemen yang harus dilakukan pada setiap organisasi. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan. Kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dilaksanakan.²¹ Dalam praktiknya secara umum tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menyiapkan sumber daya manusia

Artinya perlu menyiapkan sumber daya manusia untuk berbagai kebutuhan seperti kebutuhan mendadak, terutama jika ada karyawan yang keluar atas permintaan sendiri atau mengalami kecelakaan atau meninggal dunia. Ketersediaan tenaga kerja seperti ini harus segera diatasi, karena akan mengganggu proses operasional perusahaan. Biasanya untuk menjaga hal tersebut diperlukan tenaga (karyawan) cadangan yang mampu

²⁰ A. Darussalam Tajang and A. Zulfikar D, "Konsep Perencanaan Dalam Islam: Suatu Pengantar," *Study of Scientific and Behavioral* 1, no. 2 (2020): hlm. 109.

²¹ Masram and Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2017), hlm. 69.

menggantikan posisi tersebut minimal untuk beberapa saat.

2. Kebutuhan rekrutmen

Artinya untuk kebutuhan dalam kegiatan penarikan karyawan atau pegawai. Dalam hal ini tentunya setelah dilakukan analisis tentang berapa jumlah yang dibutuhkan, sekaligus menentukan sumber tenaga kerja yang diinginkan. Penarikan pegawai atau rekrutmen biasanya berkaitan dengan hal-hal yang bersifat tidak mendadak, karena kebutuhan tenaga kerja sudah diprediksi sebelumnya. Namun tetap saja hal ini dilakukan karena berkaitan dengan berbagai hal seperti anggaran.

3. Untuk memperbaiki kualitas

Artinya sumber daya manusia perlu terus diasah perilaku dan kemampuannya. Hal ini terjadi karena biasanya ada karyawan sulit untuk menguasai sesuatu pekerjaan atau sering melakukan kesalahan. Karyawan seperti ini perlu dimasukkan ke lembaga pelatihan terlebih dulu untuk ditingkatkan kemampuan dan perilakunya. Dan kalau ternyata tetap tidak mampu maka perlu dipertimbangkan untuk diganti dengan karyawan baru.

4. Penghematan biaya

Artinya perlu adanya efisiensi penggunaan sumber daya manusia, terutama jika ada karyawan yang kurang produktif. Hal ini penting karena karyawan yang produktifnya rendah akan membuang waktu, tenaga dan biaya. Oleh karena itu, seseorang bekerja disesuaikan dengan beban kerjanya, jangan sampai ada yang kekurangan atau kelebihan beban kerja.

5. Menjaga agar loyalitas

Artinya loyalitas karyawan kepada perusahaan harus tetap tinggi dan dijaga. Caranya adalah dengan memberikan perhatian kepada karyawan, baik dalam hal kondisi kerja, lingkungan kerja. Kemudian juga mengenai hak-hak karyawan agar dapat dipenuhi disesuaikan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, terjadinya karyawan yang turnover dengan berbagai alasan dapat diminimalkan.²²

Rencana SDM harus baik dan benar, supaya pembinaan dan pengarahan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan tugas-tugasnya. Ciri-ciri SDM yang baik dan benar, antara lain sebagai berikut :

1. Rencana harus menyeluruh, jelas, dan mudah dipahami para karyawan.

²² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 1st ed. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 63-64.

2. *Job description*, setiap personal jelas dan tidak terdapat tumpang tindih dalam pelaksanaan kerja.
3. Kualitas dan kuantitas serta penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Asas *the right man in right place and the man on the right job*.
4. Rencana harus secara jelas menetapkan hubungan kerja, saluran perintah dan tanggung jawab.
5. Rencana harus fleksibel dalam pelaksanaannya, tetapi tujuan, pedoman, dan pola dasarnya tetap.
6. Rencana harus terdapat secara jelas hak dan kewajiban karyawan.
7. Rencana harus mengatur tentang mutasi (vertikal-horizontal), peraturan dan sanksi hukuman, pengembangan, cara penilaian dan yang dinilai, dan lain-lain.
8. Rencana harus dapat digunakan menjadi alat control yang baik
9. Rencana harus menjadi pedoman, kejelasan, tugas pendorong semangat kerja karyawan.²³

E. Pengelolaan Sumber Daya Insani

Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu

²³ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatma Publisher, 2008), hlm. 30-31.

sendiri. Konsep Pertama: Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari keridhoan Tuhan. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah. Konsep kedua: Manusia adalah khalifatullah fil ardhli wakil Allah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan di pertanggungjawabkan kelak di akhirat.

Pengelolaan sumber daya manusia tersebut dalam perspektif Islam dapat dilihat dari aspek perilaku ekonomi yang dilakukannya dengan menggunakan prinsip-prinsipnya sebagai berikut:

Pertama, Prinsip tanggung jawab, yaitu prinsip utama bagi masyarakat profesional dan bisnis atau ekonomi. Tanggung jawab ini meliputi kepada tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaannya dan terhadap hasilnya yang berarti bahwa pelaku bisnis yang profesional tidak hanya diharapkan melainkan terdapat dalam dirinya tuntutan yang menuntut dirinya sendiri untuk bekerja sebaik mungkin berdasarkan standar di atas rata-rata dengan hasil maksimum dan mutu yang terbaik sehingga dia bertanggungjawab untuk

menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin dan dengan hasil yang memuaskan. Kemudian pelaku bisnis bertanggungjawab kepada efek atau dampak profesinya terhadap kehidupan dan kepentingan orang lain, khususnya kepentingan orang yang dilayaninya. Hal ini membawa berpotensi kepada kerugian yang disengaja maupun tidak disengaja, oleh sebab itu dia harus bertanggungjawab atas hal tersebut.

Kedua, prinsip keadilan, yaitu prinsip yang menuntut orang yang profesional dalam berbisnis dan berdagang untuk melakukan profesinya agar tidak merugikan hak dan kepentingan pihak tertentu, khususnya orang yang dilayani dalam lingkup profesinya. Dalam menjalankan prinsip ini maka pelaku bisnis atau orang yang profesional tidak boleh melakukan tindak diskriminasi terhadap siapapun, termasuk kepada orang yang mungkin tidak membayar jasa profesionalnya. Oleh sebab itu, prinsip siapa yang datang awal dia yang mendapatkan pelayanan pertama adalah salah satu bentuk perwujudan dari prinsip keadilan dalam arti seluas-luasnya. Diantara praktik bisnis dalam prinsip ini adalah tidak melakukan kecurangan dalam takaran atau timbangan, menentukan harga berdasarkan pada mekanisme pasar normal.

Ketiga, prinsip otonomi, yaitu prinsip yang dituntut oleh kalangan profesional dalam bisnis dan ekonomi syariah

terhadap dunia luar yang bertujuan untuk memberikannya kebebasan sepenuhnya dalam menjalankan aktifitas bisnis dan profesinya. Hal ini bisa ditunjukkan kepada pemerintah bahwa pemerintah harus menghargai otonomi profesi atau bisnis yang bersangkutan dan tidak boleh intervensi dalam pelaksanaan profesi atau bisnis tersebut. Otonomi ini sangat penting yang bermanfaat bagi pelaku bisnis dan profesional untuk mengembangkan kemampuan dan usahanya dalam profesi dan bisnis sehingga bisa menciptakan inovasi dan kreasi khas yang berguna bagi profesi atau bisnis tersebut dan masyarakat secara luas.

Keempat, prinsip integritas moral, yaitu sebagai prinsip lanjutan yang mengisyaratkan bahwa orang yang telah melakukan prinsip di atas merupakan orang yang memiliki integritas pribadi atau moral tinggi. Dia memiliki komitmen tinggi untuk menajwa keluhuran profesinya, bisnisnya, nama baiknya dan juga kepentingan orang lain atau masyarakat.²⁴

Adapun praktik Manajemen Sumber Daya Insani yang patut dilaksanakan adalah :

1. Pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja atau SDM hendaknya dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal penting yaitu:

²⁴ Sucipto, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Syariah (Telaah Perilaku Bisnis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia)," *At-Tahdzib : Jurnal Studi Islam dan Mu'amalah* 8, no. 1 (2020): hlm. 68-69.

- a) Kebaikan moral dan fisik Hal ini menjadi syarat yang harus diupayakan untuk dilaksanakan karena kebaikan moral dan kebaikan fisik akan mengakibatkan seorang calon tenaga kerja atau SDM mudah mengembangkan gagasan, ide dan pemikiran yang baik, cerdas dan berkualitas. Mengenai hal ini Allah telah menyampaikan tuntunannya didalam surat Al-Qasas ayat 26 yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya (Q.S Al-Qasas: 26)”.

- b) Kebaikan akal dan pikiran

Hal yang kedua tentang kebaikan akal dan pikiran. Kebaikan ini akan mengakibatkan seseorang menjadi lebih cerdas, tidak mudah putus asa, dan bersemangat untuk tetap maju dan berkembang menjadi lebih baik. Mengenai hal ini Allah telah memeberikan penjelasan di dalam Q.S Yusuf ayat 55 yang berbunyi :

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ

Artinya :

“Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan (Q.S Yusuf: 55)”.

2. Pemberian tugas dan kewajiban kepada setiap karyawan hendaknya dijalankan dengan sebaik-baiknya, dan tidak dijadikan beban, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surat Al-Mu'minuun ayat 62, yang berbunyi:

وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :

“Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya (Q.S Al-Mu'minun: 62)”.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah tidak membebani hidup manusia dengan hal-hal yang melampaui batas. Allah memberikan prinsip-prinsip yang positif dan memperbolehkan manusia memperoleh/mendapatkan kenikmatan.

3. Pelatihan dan pengembangan hendaknya mampu memberikan kemajuan pada pelaksanaan tugas karyawan, oleh karena itu pelatihan dan pengembangan karyawan hendaknya meliputi program yang berorientasi pada perbaikan moral dan pelaksanaan kerja karyawan.²⁵

F. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Insani

Aktivitas manajemen sumber daya insani yang terdiri dari perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan, dan evaluasi mempunyai fokus utama memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Fokus tersebut meliputi produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

1. Produktivitas; banyak peneliti menghasilkan informasi faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Produktivitas diukur dari jumlah output per tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat di pengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.
2. Kualitas; definisi produk adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan ke suatu pasar untuk memenuhi keinginan atau kebutuhan. Memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen, meliputi beberapa variabel yaitu kesesuaian dengan persyaratan, kecocokan untuk pemakaian, perbaikan berkelanjutan, bebas dari

²⁵ Teguh Surtipto, "Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis," *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)* 2, no. 2 (2012): hlm. 246-248.

kerusakan/cacat, pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal dan setiap saat, melakukan segala sesuatu secara benar dan sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan. 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.

3. Pelayanan; pelayanan pada setiap perusahaan atau organisasi selalu membutuhkan tenaga kerja. Sumberdaya Manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang atau jasa. Manajemen Sumberdaya Manusia harus diikutsertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, di mana proses tersebut sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan dan praktik Sumberdaya Manusia. Gaya kepemimpinan antara lain otoriter (manajemen tradisional), konsultasi, demokrasi (manajemen hubungan antar manusia) dan pemberian wewenang dan pengambilan keputusan (manajemen SDM).²⁶

²⁶ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)* (Malang: UB Press, 2016), hlm. 28.

Melalui aktivitas-aktivitas utama Sumber daya insani yaitu perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan dan evaluasi, mencapai sasaran tersebut. Manajemen Sumber daya insani haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang terkait. Akan tetapi, kinerja aktivitas sumber daya insani hanya dalam konteks organisasi. Hal-hal lainnya yang sebaiknya menjadi perhatian para manajer sumber daya insani juga harus menimbang faktor lingkungan seperti hukum, ekonomi, sosial, budaya, teknologi. Faktor lingkungan ini sangatlah penting pada saat melakukan aktivitas Sumberdaya Manusia lintas batas negara/intemasional. Aktivitas pengembangan Sumberdaya Manusia adalah seperti berikut:

- a) Perencanaan dan Analisis Sumberdaya Manusia
- b) Kesetaraan Kesempatan Bekerja
- c) Pengembangan Sumberdaya Manusia
- d) Kompensasi dan Keuntungan
- e) Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Hubungan Tenaga Kerja dan Buruh/Manajernen.²⁷

Untuk mencapai sasarannya, departemen SDM membantu para manajer memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak karyawan. Bila sasaran-sasaran ini

²⁷ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)*..., hlm. 29.

di penuhi, maka tujuan manajemen SDM dicapai melalui orang-orang yang memberikan andil atas strategi perusahaan dan tujuan efektivitas dan efesiensi menyeluruh. Oleh karena itu, para eksekutif SDI memainkan peran yang semakin penting dalam memediasi perusahaan-perusahaan lokal maupun global.

Dua macam aktivitas manajemen perusahaan yaitu :

1. Kunci aktivitas SDI merupakan tindakan-tindakan yang di ambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja kerja yang memadai bagi perusahaan
2. Tanggung jawab atas aktivitas MSDI berada di pundak masing-masing manajer. Bila manajer di seluruh perusahaan tidak menerima tanggung jawab ini, maka aktivitas SDI bisa jadi hanya dilakukan sebaogaian atu bahkan tidak sama sekali.²⁸

G. Hubungan Strategi Manajemen Sumber Daya Insani Dengan Strategi Organisasi

Manajemen sumber daya insani masih menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh berbagai pihak dalam dunia industri. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap efektivitas organisasi di bandingkan dengan sumber daya yang lain dalam lingkungan

²⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), hlm. 15.

organisasi. Meningkatnya peran manajemen sumber daya insani dipengaruhi oleh keyakinan dari organisasi itu sendiri terhadap perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi.

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki dalam peranan kali ini. Peran strategi juga menekankan bahwa setiap individu dalam organisasi adalah sumber daya yang penting sekaligus investasi yang besar dalam organisasi. Maka agar sumber daya manusia dapat berperan strategi kuncinya adalah harus fokus pada asalah-masalah dan implikasi sumber data manusia jangka panjang.²⁹

Peran manajemen sumber daya insani sendiri dalam sebuah organisasi untuk mengatur seluruh karyawan agar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan efektif. Peran manajemen sumber daya insani juga dinilai sangat penting yaitu menentukan faktor produksi, mengembangkan dan membangun perusahaan. ada tiga poin penting yang menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam mendukung usaha organisasi yang harus dipahami yaitu pelayanan administrasi (*administrative services*), sebagai mitra bisnis (*business partner*) dan sebagai mitra strategis (*strategic partner*).

²⁹ Yuan Badrianto et al., *Pelatihan Dan Pengembangan SDM* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), hlm. 3-4.

1. Sebagai pelayan administrasi (*administrative services*), manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menangani tugas-tugas administratif misalnya, merekrut karyawan dan mengadakan wawancara dengan efisien dan berkomitmen terhadap kualitas hasil kerja melalui dukungan bukti-bukti administrasi di atas kertas.
2. Sebagai mitra bisnis (*business partner*), manajemen sumber daya manusia bertugas dalam mengembangkan metode atau sistem sumber daya manusia yang efektif yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang yang ada di dalamnya memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkannya. Agar sistem menjadi efektif, sumber daya manusia yang ada harus mengerti tentang jalannya usaha sehingga dapat memahami apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan usaha tersebut.
3. Sebagai mitra strategis (*strategic partner*), pada tanggung jawab ini, manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada strategi perusahaan melalui pemahaman akan sumber daya manusia yang dimiliki dan sesuai yang dibutuhkan serta pelaksanaan kerja mereka guna dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Agar ide strategis menjadi efektif maka sumber daya manusia seluruhnya harus memahami

bisnis, jalannya usaha, tujuan atau rencana ke depan dan para pesaingnya.³⁰



³⁰ Ni Kadek Suryani and John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif* (Bali: Nilacakra, 2019), hlm. 24-25.