

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Konsep Dinamika

1. Pengertian Dinamika atau Perubahan Organisasi

Menurut Munir, dinamika adalah suatu sistem ikatan yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara unsur-unsur tersebut. Jika salah satu unsur sistem mengalami perubahan, maka akan membawa perubahan pula pada unsur-unsur lainnya.¹⁶ Winardi menyatakan, bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dengan menyusun kembali komponen-komponen organisasi.¹⁷

Perubahan organisasi merupakan suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. Tujuan perubahan adalah untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan *resources* dan *capabilities* dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang

¹⁶ Baderel Munir, *Dinamika Kelompok: Penerapannya dalam Laboratorium Ilmu Perilaku*, (Universitas Sriwijaya: Palembang, 2001), h. 16.

¹⁷ J. Winardi, *Manajemen Perubahan: Management of Change*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), h. 2.

diinginkan kepada stakeholders. Perubahan adalah transformasi dari keadaan yang sekarang menuju keadaan yang diharapkan di masa yang akan datang.

Dari pengertian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perubahan organisasi adalah perubahan terhadap komponen-komponen organisasi seperti struktur, strategi, sistem dan perilaku manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dari perusahaan tersebut.

Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi.¹⁸ Suatu organisasi yang menginginkan keberhasilan harus terus menerus melakukan perubahan sabagai bentuk reaksi dari perkembangan-perkembangan yang sifatnya penting, seperti kebutuhan para pelanggan, penemuan teknologikal baru dan peraturan-peraturan pemerintah.¹⁹

2. Macam-Macam Perubahan

Rahardian menuliskan dalam skripsinya yang berjudul “Korelasi antara Perubahan Organisasi dengan Stress Kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang” ada tiga macam perubahan, yaitu:²⁰

¹⁸ P. Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh Benyamin Molan, (Jakarta: Erlangga, 2006), h.763.

¹⁹ Ibid., Winardi, *Manajmen Perubahan...*, h. 82.

²⁰ Bagus Ryan Rahardian, *Korelasi antara Perubahan Organisasi dengan Stress Kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang*, (Malang: Skripsi tidak Diterbitkan, 2013), h. 12.

- a. *Smooth incremental change*. Perubahan ini terjadi secara lambat, sistematis dan dapat diprediksikan, dapat disimpulkan juga bahwa *smooth incremental change* mencakup rentetan perubahan yang berlangsung pada kecepatan konstan.
- b. *Bumpy incremental change*. Perubahan ini dicirikan sebagai periode relatif tenang yang sekali-kali disela percepatan gerak perubahan. Pemicu perubahan jenis ini selain mencakup perubahan lingkungan organisasi, juga bisa bersumber dari perubahan internal seperti tuntutan peningkatan efisiensi dan perbaikan metode kerja. Contohnya, reorganisasi yang secara periodik dilakukan perusahaan.
- c. *Discontinuous change*. Yaitu perubahan yang ditandai oleh pergeseran-pergeseran cepat atas strategi, struktur atau budaya, atau ketiganya sekaligus.

3. Faktor-Faktor Adanya Perubahan

Terdapat beberapa faktor yang menjadi alasan mengapa suatu organisasi melakukan perubahan. Faktor-faktor tersebut yaitu:²¹

- a. Persaingan. Tingkat persaingan yang tinggi memaksa suatu organisasi harus bisa bertahan. Adapun organisasi yang dapat bertahan dalam persaingan ini adalah organisasi yang dapat berubah dan menanggapi (menjawab) tantangan-tantangan yang dihadapinya. Organisasi dapat

²¹ Ibid., Robbins, *Perilaku Organisasi...*, h. 764.

dengan tangkas melakukan inovasi secara kreatif, fleksibel, adaptif, dan sensitif terhadap lingkungannya.

- b. Kejutan ekonomi. Kondisi perekonomian yang berubah-ubah dan tidak dapat diprediksikan seperti yang terjadi dewasa ini sewaktu-waktu akan dapat mengejutkan dunia usaha. Kejutan ekonomi yang terjadi akan memaksa organisasi untuk berubah atau beradaptasi. Pemangkasan jumlah tenaga kerja, penjadwalan-ulang pembayaran utang, dan restrukturisasi organisasi dapat dilakukan untuk menghadapi persoalan ini
- c. Teknologi, merupakan hal yang harus selalu diikuti oleh organisasi dalam rangka mengatasi persaingan.
- d. Tren sosial. Perubahan keadaan sosial suatu tempat akan berimbas pada budaya masyarakat. Hal ini akan terus berlangsung seiring perkembangan zaman. Salah satu dampaknya adalah akan mempengaruhi kebijakan-kebijakan menyangkut ketenagakerjaan yang merupakan bagian krusial dalam pengelolaan organisasi.
- e. Politik. Suatu organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan politik dimana organisasi itu berada.

Ada dua kekuatan yang dapat mendorong munculnya kebutuhan untuk melakukan perubahan di dalam perusahaan yaitu:²²

- a. Kekuatan eksternal, yaitu kekuatan yang muncul dari luar perusahaan, seperti: karakteristik demografis (usia, pendidikan, tingkat keterampilan,

²² Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), h. 82

jenis kelamin, imigrasi, dan sebagainya), perkembangan teknologi, perubahan-perubahan di pasar, tekanantekanan sosial dan politik.

- b. Kekuatan internal, yaitu kekuatan yang muncul dari dalam perusahaan, seperti: masalah-masalah/prospek sumber daya manusia (kebutuhan yang tidak terpenuhi, ketidakpuasan kerja, produktifitas, motivasi kerja, dan sebagainya), perilaku dan keputusan manajemen.

B. Pengertian Karyawan

karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.²³

1. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.

²³ Androh G. Onibala, *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode Gmim*, Jurnal Emba, Vol.5 No.2 Juni 2017, h.380 – 387.

- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.²⁴

2. Kinerja Karyawan

Kinerja sesuatu yang berproses yang dapat diukur dan mengacu kepada sesuatu hal di dalam periode tertentu dan hal tersebut mempunyai ketentuan-ketentuan yang berlaku serta adanya kesepakatan yang tentunya telah ditetapkan sebelumnya, hal tersebut dapat diartikan sebagai kinerja. Menurut kamus umum Bahasa Indonesia kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat, selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan dan mewujudkan

²⁴ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesi*, (Pt: Pustaka Yustisia, 2009), h. 15

sasaran, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu perusahaan.²⁵

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Undang Ahmad Kamalludin Dan Muhammad Alfian, kinerja merupakan hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pencapaian yang dimiliki baik kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.²⁶

Karyawan merupakan suatu sumber daya manusia atau seorang penduduk yang memiliki pekerjaan di dalam institusi baik dalam institusi dari pemerintah atau swasta, karyawan merupakan penduduk yang mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.²⁷

Dari beberapa pengertian diatas dapat difahami bahwa kinerja Karyawan merupakan sesuatu hasil prestasi yang dimiliki oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya, apabila kinerja karyawan semakin baik

²⁵ Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA," *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* 2, No. 1 (April 2013): h. 19.

²⁶ Undang Ahmad Kamalludin Dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 133–34

²⁷ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), h. 6.

maka pengaruh terhadap perusahaan akan semakin baik karena peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

3. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora sebagaimana yang dikutip oleh Hari Sulaksono mendefinisikan kerja karyawan sebagai tingkat kerja karyawan dalam mencapai tugas yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor Individual, faktor ini terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor psikologi, faktor ini terdiri dari persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran.
- c. Faktor Organisasi, faktor ini terdiri dari sumber daya, Kompensasi, penghargaan, struktur, job design.²⁸

Dari ketiga faktor di atas dapat difahami bahwa kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan akan maksimal jika memperhatikan faktor-faktor individual, psikologi dan faktor organisasi, karena ketiga faktor ini akan menentukan lancar atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

²⁸ Hari Sulaksono, Budaya Organisasi Dan Kerja (Yogyakarta: Deepublish, 2005), h. 103.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

- a. Jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai
- b. Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Kehadiran Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja

karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

- e. Kemampuan kerja sama Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.²⁹

5. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:³⁰

- a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

- b. Prestasi Kerja

Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.

- c. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kinerja.

²⁹ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama," Universitas Kristen Petra 3, No. 2 (April 2015): h. 41

³⁰ Malayu P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.

d. Kedisiplinan

karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna

f. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

h. Kepribadian

Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa

Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

j. Kecakapan

Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

C. Pindah Kerja

1. Pengertian Pindah Kerja

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar masuknya karyawan naik dari sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya motivasi, semangat dan gairah kerja. Selain itu akan menurunkan produktifitas juga dapat menyebabkan kelangsungan jalannya suatu perusahaan serta besarnya biaya yang telah dikeluarkan

pada saat proses penerimaan karyawan, pelatihan, sampai pada penempatannya. Yang dimaksud turnover adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, turnover tidak boleh lebih dari 10 % pertahun. Keinginan adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.³¹

2. Faktor – Faktor Pindah Kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover :

a) Faktor Ekseternal Dari faktor eksternal ada dua sisi yang bisa dilihat :

1. Aspek lingkungan. Dalam aspek ini tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain dapat menjadi faktor untuk kemungkinan keluar.
2. Aspek individu. Dalam aspek ini, usia muda, jenis kelamin dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinannya untuk keluar.

b) Faktor Internal Dari faktor internal ini, ada lima sisi yang bisa dilihat :

³¹ Flippo, karyawan pindah kerja, <https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/3467/3/131110001116>, di akses tanggal 03 juli 2023

1. Budaya Organisasi.

Kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat-kerabat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan turnover.

2. Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan, kepuasan terhadap pemimpin dan variabel-variabel lainnya seperti sentralisasi merupakan faktor yang menentukan turnover.

3. Kompensasi

Penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan turnover.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan, secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan faktor yang dapat menentukan turnover.

5. Karir

Kepuasan terhadap promosi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan turnover.³²

³² Ibid 156

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.³³

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

³³ Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M., Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, h 37

Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor, Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Mentally Challenging Work*

pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

a. *Equitable Rewards*

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

b. *Supportive Working Conditions*

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

c. *Supportive Colleagues*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.³⁴

D. Konsep Sumber Daya Manusia

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Garry Desseler

Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan,

³⁴ Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M., *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, h. 43

penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.³⁵

Dari pengertian di atas dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

2. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan yang mengalami peningkatan kinerjanya merupakan usaha dari seorang manajer di bagian SDM, adapun sebutan untuk manajer sumber daya manusia ini yaitu Human Resource Development (HRD). Tujuan dari HRD yaitu meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi di perusahaan. Adapun tugas seorang manajer SDM yaitu.³⁶

a. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja

Membuat persiapan, seorang manajer SDM melakukan dan merencanakan kebutuhan manajemen sumber daya manusia dengan menentukan pekerjaan yang mungkin timbul, yang harus dilakukan

³⁵ Dhoni Kurniawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern," Kementrian Agama Lampung Timur 11, No. 1 (Februari 2018): 20.

³⁶ Aida Irmawati, "Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada," STIE Indonesia Malang 18, No. 2 (Desember 2015): 126–127.

adalah melakukan peramalan, atau perkiraan tentang pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktunya, dan lain sebagainya.

- b. Rekrutmen tenaga kerja, dalam tahap ini diperlukannya analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.
- c. Seleksi tenaga kerja, proses menemukan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan.

3. Komponen Manajemen Sumberdaya Manusia

komponen manajemen sumber daya manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pimpinan.³⁷

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

³⁷ Malayu Hasibuan, h.12

c. Pimpinan atau manajer

Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang memimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya

Pendapat diatas merupakan komponen pendidikan yang lebih mengarah keorganisasi perusahaan, namun penulis adaptasi kedalam organisasi pendidikan maka yang termaksud ke dalam komponen sumber daya manusia dalam para guru, para pegawai dan para wakis siswa/mahasiswa, termaksud juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.³⁸

³⁸ Made Pirdata, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004,h.180