



Pemahaman Dasar untuk Pengimplementasian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi *Non-Profit*

Apriyani Pratiwi, Anggi Pasca Arnu

¹Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang, ²Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 2 November 2024

Revised: 13 November 2024

Accepted: 30 November 2024

Penelitian ini membahas pemahaman dasar yang diperlukan untuk mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks organisasi non-profit. Fokus penelitian termasuk konsep dasar MSDM, tantangan khusus yang dihadapi oleh organisasi non-profit, dan strategi untuk memastikan keberhasilan implementasi MSDM. Dengan menganalisis aspek-aspek ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana organisasi non-profit dapat secara efektif mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka.

Keywords: Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Tenaga Kerja, Perusahaan Non-Profit, Sumber Daya Manusia

(*) Corresponding Author: deirtaxtore@gmail.com

How to Cite: Pratiwi, A., & Arnu, A. (2025). Basic Understanding for Implementing Human Resource Management in Non-Profit Organizations. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 137-142. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9900>

INTRODUCTION

Manajemenn sumber daya manusia melibatkan penyelesaian berbagai masalah di sektor karyawan, pekerja, manajer, dan individu lainnya guna mendukung aktivitas sumber daya manusia, organisasi, atau perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajer perlu memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki personel yang sesuai, ditempatkan dengan tepat, pada waktu yang tepat, dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Desain sistem formal dalam suatu organisasi penting untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Baik itu perusahaan besar dengan 10.000 karyawan atau nirlaba kecil dengan 10 karyawan, pembayaran tetap kepada karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan, menekankan pentingnya sistem kompensasi yang baik dan legal (Faustino, 2003: 10). Semua aktivitas manajemen sumber daya manusia memerlukan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dan apa yang tidak..

Dalam lingkungan di mana tantangan tenaga kerja terus berubah, undang-undang mengalami perubahan, dan kebutuhan pemberi kerja terus berkembang, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus terus beradaptasi dan berkembang. Konsep dasar yang menjadi landasan adalah pengakuan bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan hanya sumber daya bisnis. Studi dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. MSDM juga mencakup aspek desain



dan implementasi sistem pencernaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan, dan pembinaan hubungan industrial yang baik. Keseluruhan, MSDM melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah menyediakan organisasi dengan unit kerja yang efisien. Dalam mencapai tujuan ini, studi manajemen sumber daya manusia memberikan pandangan tentang bagaimana sebuah perusahaan seharusnya memiliki, mengembangkan, merekrut, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan yang sesuai.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membahas potensi besar tenaga kerja sebagai motor penggerak yang menggerakkan elemen-elemen pendukung praktik manajemen untuk dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak dapat disangkal, perubahan teknologi terjadi sangat cepat, memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis mereka.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sugiono, penelitian kualitatif adalah penelitian di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, dan analisis data bersifat induktif (Sugiono, 2010:9). Poerwandari (2005) menyatakan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang bersifat deskriptif, seperti transkripsi wawancara dan observasi. Definisi dari Kirk dan Miller (dalam Moloeng) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah metode untuk mengamati individu secara langsung dan berinteraksi dengan mereka untuk memperoleh data yang diperlukan (Moleong, J.L. 2002:3).

RESULTS & DISCUSSION

Results

Pengertian MSDM

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen didefinisikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Luther Gulick menganggap manajemen sebagai ilmu karena merupakan bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami bagaimana dan mengapa orang bekerja sama untuk mencapai tujuan, serta membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Sebaliknya, Mary Parker Follet melihat manajemen sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain, menekankan bahwa seorang manajer harus mengembangkan keterampilan memimpin dan memanfaatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen dipahami sebagai kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi manusia maupun non-manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kompetensi MSDM terhadap Organisasi

Saat ini, konsep mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) mengalami pergeseran menuju pemahaman bahwa SDM perlu memiliki peran yang lebih aktif dalam pengelolaan perusahaan. Dalam operasional perusahaan, peran SDM tidak lagi hanya sebagai objek, melainkan telah berubah menjadi subjek yang terlibat dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan perusahaan. Ada dua keyakinan utama terkait peran karyawan dalam perusahaan: partisipasi dalam pengambilan keputusan dan peran aktif dalam pengembangan perusahaan. Pergeseran paradigma ini mencerminkan evolusi pandangan terhadap peran SDM dari sekadar manajemen tenaga kerja menjadi kontributor strategis yang berpengaruh pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Pertama, apabila individu bekerja di perusahaan yang memperhatikannya, mereka kemungkinan besar akan memberikan kontribusi melebihi yang diharapkan oleh perusahaan. Kedua, kepuasan karyawan menjadi faktor awal yang dapat mengarah pada kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya akan meningkatkan peluang pelanggan untuk kembali. Manajemen yang efektif terhadap aspek Sumber Daya Manusia memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan dan kesinambungan serta kelangsungan usaha.

Paradigma yang berkembang selanjutnya adalah munculnya definisi baru terkait sumber daya manusia, yang beralih menjadi modal manusia. Dalam konsep baru ini, manusia tidak lagi dianggap hanya sebagai faktor produksi, melainkan diakui sebagai modal berharga bagi perusahaan. Sebagai modal, peran manusia menjadi sangat signifikan dalam konteks ini.

Dave Ulrich mengidentifikasi empat peran utama divisi human capital pada era kekinian:

1. Pelayanan Layanan (Service Delivery): Divisi human capital bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien terkait manajemen karyawan, penggajian, dan manfaat lainnya. Fokusnya adalah memastikan proses administratif terkait SDM berjalan dengan baik.
2. Pendamping Bisnis (Business Partner): Menjadi mitra strategis bagi unit bisnis dalam organisasi. Divisi human capital berperan dalam membantu merancang dan mengimplementasikan kebijakan SDM yang mendukung tujuan bisnis dan strategi perusahaan.
3. Agen Perubahan (Change Agent): Mengemban peran sebagai agen perubahan dengan memimpin inisiatif yang mendukung transformasi organisasi. Divisi human capital terlibat dalam mengelola perubahan budaya dan struktural untuk meningkatkan kinerja organisasi.
4. Pendukung Talenta (Talent Champion): Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan merawat bakat di dalam organisasi. Divisi human capital berfokus pada upaya untuk memastikan organisasi memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan mampu mendukung tujuan perusahaan.

Implementasi di ACT Foundations

Edi Suharto menyatakan bahwa pengelolaan lembaga atau organisasi pelayanan sosial yang berfokus pada nilai-nilai kemanusiaan dan kepuasan penerima layanan melibatkan proses dan strategi tertentu. Misi utama dari organisasi yang memberikan pelayanan kepada manusia adalah untuk memenuhi

kebutuhan klien serta berkontribusi pada kesejahteraan mereka, sekaligus memberikan sumbangan untuk kesejahteraan sosial secara menyeluruh.

Orang yang berada dalam struktur organisasi pelayanan manusia dapat dikelompokkan menjadi:

- a) individu yang menjadi anggota atau pekerja di dalam organisasi,
- b) individu yang menjadi pemilik atau manajer organisasi,
- c) individu yang merupakan konsumen yang menerima manfaat dari pelayanan organisasi, dan
- d) masyarakat luas di wilayah tempat organisasi beroperasi. Fokus utama organisasi pelayanan manusia adalah pada konsumen yang menerima manfaat dari layanan tersebut, sebuah aspek yang membedakan organisasi tersebut dari jenis organisasi lainnya.

Dalam struktur organisasi, upaya selalu dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Tingkat efektivitas dan efisiensi ini sangat tergantung pada pengembangan organisasi, khususnya dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM), yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dan profesionalisme organisasi. Edi Suharto (2009) menyatakan bahwa kemajuan dalam suatu organisasi atau perusahaan didasarkan pada komunikasi dan kecerdasan karyawan serta manajer. Ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan suatu organisasi tidak hanya terkait dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga bergantung pada kompetensi SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi pelayanan sosial, sebagaimana organisasi pada umumnya, memiliki SDM. Meskipun demikian, tidak semua organisasi menganggap manusia sebagai aset terpenting. Organisasi tidak dapat hanya mengandalkan kemajuan teknologi, karena berkembangnya teknologi harus diperhatikan dengan cermat oleh setiap organisasi. Pertanyaan muncul terkait dampak tingginya teknologi terhadap kinerja karyawan, apakah itu mempengaruhi kinerja atau justru membantu karyawan dalam mengembangkan potensinya.

Lembaga Aksi Cepat Tanggap (ACT) merupakan lembaga pelayanan sosial non-profit yang berfokus pada bidang sosial dan kemanusiaan. Saat ini, program-program ACT telah meluas ke tingkat global, menuntut perhatian khusus dari manajer HRD untuk mengembangkan sumber daya manusia karyawan. Sejumlah pandangan menunjukkan bahwa perubahan lingkungan yang cepat menekankan pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang lebih unggul. Oleh karena itu, ACT dapat meningkatkan hasil kerja saat ini menuju pencapaian hasil kerja yang optimal. Manajemen yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi ini, yang dapat dicapai melalui koordinasi dan prosedur yang terkait antara individu dan lembaga.

Peran manajemen sumber daya manusia di ACT melibatkan penyediaan pelatihan untuk memungkinkan karyawan mengembangkan potensi diri. Dengan perkembangan Sumber Daya Manusia, organisasi dapat lebih mudah mencapai visi dan misinya. Data jumlah karyawan di Lembaga ACT meliputi satu kantor pusat dan tiga kantor cabang..

Proses dimulai dari rekrutmen hingga pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan. Bagi pihak Human Resources

Development (HRD), penting untuk memastikan bahwa individu yang dipilih merupakan SDM terbaik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Sebab, fungsi utama organisasi pelayanan sosial adalah memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas SDM lembaga dalam memberikan pelayanan menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian khusus.

Dalam lembaga pelayanan sosial yang berkaitan erat dengan kesejahteraan masyarakat, pendekatan teori manajemen tidaklah cukup, tetapi juga harus didukung oleh pengetahuan tentang kesejahteraan sosial. Menurut Kettner (2002:12), model praktik dalam manajemen organisasi pelayanan sosial dibangun dengan konsep "excellence organization" dan "internal consistency". Excellence terkait dengan manajemen di dalam organisasi tersebut, sehingga membahas organisasi juga harus mempertimbangkan komponen-komponen yang membangun organisasi saat perencanaan dan implementasi, seperti sistem antar dan sub-sistem yang dapat berkontribusi pada produktivitas lembaga. Salah satu sub-sistem ini mencakup fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Jones and May (1995:5), "social and welfare work,...is an organizational as well as a professional activity." Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pekerjaan sosial melibatkan dua aktivitas, yaitu aktivitas profesionalnya dan aktivitas organisasionalnya. Pekerjaan sosial modern tak dapat dilepaskan dari organisasi, dan para pekerja sosial bekerja sebagai perwakilan suatu organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang organisasi menjadi sama pentingnya dengan pemahaman terhadap bidang keahliannya sendiri, keduanya saling melengkapi. Jones and May (1995:5) menekankan bahwa pemahaman organisasi relevan untuk pekerja sosial yang menggabungkan elemen bantuan individu dan intervensi sosial dalam pekerjaannya. Bahkan, pemahaman organisasi dianggap sentral untuk semua bidang praktik, termasuk kerja kasus, kerja kelompok, dan kerja komunitas.

Training Module

Covers, general instructional purpose descriptions, specific instructional purpose descriptions, success indicators, a table of contents, and a thorough description of all resources are all included in the modules. The first portion of the module is necessary content, or material that becomes a participant's basic competency as a researcher, such as the ability to utilize the Internet (creating a Gmail account, creating a Google Scholar account, creating an Orcid account, and the use of Mendeley as a reference management software). This section is planned to include a provision as well as an appeal to participants to continue their training and research.

Problem concepts, research concepts, experimental research concepts, sample methodologies, data analysis techniques, and scientific article design are all covered in the core material part. This section is critical to the training's success and the learning process's success, as each piece of material learnt is expected to produce outcomes. Participants are encouraged to uncover and develop problems that will be lifted in their research when learning about problems, for example.

Specialists, including material experts and media experts, will validate the modules that have been constructed. Validation is carried out to obtain input into the repair module's framework, so that it can assist in the achievement of the training objectives.

CONCLUSION

Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat keterkaitan antara profesi pekerja sosial dengan lembaga pelayanan sosial. Manajemen lembaga pelayanan sosial menjadi salah satu aspek pembelajaran yang ditekuni oleh pekerja sosial. Bagi mereka, pemahaman tentang manajemen organisasi menjadi semakin krusial, sejalan dengan pemahaman terhadap bidang keahlian mereka. Hal ini beralasan karena pekerja sosial terlibat dan mengembangkan karier profesionalnya di berbagai jenis organisasi..

REFERENCES

- Bungin, M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Development 7e)*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasenfeld, Yeheskel dan Richard A. English. 1977. *Human Service Organizations. United States of America: The University of Michigan*
- Jones Andrew & John May, 1995. *Working in Human Service Organizations. Australia:*
- Long Man Kettner, Peter M., 2002. *Human Service Organizations. Boston-London, Sydney-Toronto:*
- Allyn and Bacon Skidmore, Rex A., 1995. *Social Worker Administration. Boston-London, Sydney-Toronto:*
- Allyn and Bacon Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama Wibhawa,
- Budhi Santoso T. Raharjo & Meilany Budiarti. 2010. *Dasar-Dasar Pekerjaan Sosial*. Bandung:Widya Padjadjaran
- Syamsurizal, Juli 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Jurnal Warta Edisi : 49
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) (Cet. VII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 1.*
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 11.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 1.*
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 14.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 21
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.11.