

Meningkatkan Kinerja Individu dalam Melaksanakan Fungsi dan Tugas

Hasni Julidawati¹, Nela Noviarti², Umi Kalsum³, Sufyarma Marsidin⁴, Nellitawati⁵

^{1,2,3,4,5} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: hasnijulidawati86@gmail.com, nelanoviarti14@gmail.com,

umikhalsum@gmail.com, sufyarma09021954@gmail.com, nellitawati@fip.unp.ac.id

Abstrak

Kemajuan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang mengelola sumber daya manusia suatu organisasi dengan baik. Oleh karena itu, menjalankan organisasi yang baik memerlukan pengelolaan yang tepat dari orang-orang yang mau bekerja dan dapat menindaklanjuti hal tersebut secara optimal untuk mencapai tujuannya. Hal ini terlihat dari kinerja pegawainya sehingga dapat melihat kemajuan organisasi. Kinerja pegawai memutuskan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan tertentu.

Kata Kunci: *Meningkatkan Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Individu*

Abstract

The progress of an organization depends on the people who manage the human resources of an organization well. Therefore, running a good organization requires proper management of people who are willing to work and can follow up on it optimally to achieve its goals. This can be seen from the performance of employees so that they can see the progress of the organization. Employee performance decides the success of the agency in achieving certain goals.

Keywords: *Improving Performance, Human Resource Management, Individual Performance*

PENDAHULUAN

Belakangan ini kita sering mendengarkan harga-harga pangan tinggi, padahal kita tahu bahwa Indonesia Negara Agraria yang subur. Minyak goreng langka, sementara Indonesia adalah pengekspor CPO yang besar, BBM langka di Negara penambang minyak bumi dan gas alam terbesar didunia, system pendidikan yang tiap ganti pemegang kekuasaan ganti lagi kurikulumnya, hal ini membuat pendidikan di Indonesia kacau balau. Dampak yang terjadi diatas merupakan gambaran betapa buruknya pengetahuan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Hal ini disebabkan karena penempatan

seseorang pada suatu bidang tugas tidak berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki orang tersebut, melainkan berdasarkan kepentingan politik.

Sumber daya manusia adalah salah satu modal atau asset yang sangat berperan dalam mencapai tujuan. Maka asset tersebut harus dijaga dan dirawat. Untuk menjaga dan merawat asset tersebut diperlukan manajemen yang efektif dan efisien. Menurut Ricky W. Griffin (2016), manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengendalian sumber daya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Sedangkan Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, sebuah organisasi sangat erat kaitannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dimana MSDM tersebut adalah tata cara pengelolaan sebuah organisasi sehingga sampai kepada tujuan yang diharapkan. Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur peran dan hubungan antar individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara luas (Hasibuan 2020, 10). Sedangkan Simamora dalam Sutrisno (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau tim kerja kelompok.

Jadi, manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan merupakan sebuah proses untuk memperoleh, mengarahkan, menilai, mengurus kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di satuan pendidikan tersebut. MSDM dalam lembaga pendidikan sangat diperlukan sebab pendidikan merupakan sebuah wadah untuk dapat membentuk karakter dan perilaku manusia yang baik. Selain itu, pendidikan juga merupakan tempat para siswa untuk menimba ilmu pengetahuan untuk dapat menjadi individu yang berkualitas. MSDM bidang pendidikan meliputi desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan struktur organisasi, pengembangan kemampuan intelektual individu, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompetensi dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Maka untuk dapat menghasilkan individu yang berkualitas dibutuhkan peningkatan kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi guru sebagai tenaga pendidik.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mencatat semua temuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Perencanaan

Menurut Mondy & Noe (2013:33) perencanaan SDM merupakan suatu langkah yang dilakukan sebuah organisasi untuk membahas tentang keadaan SDM dan memastikan bahwa jumlah serta kualitas keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan. Artinya, dengan adanya perencanaan MSDM akan dapat membantu sebuah organisasi dalam memprediksi permintaan dan persediaan SDM dimasa mendatang. Dari pengertian perencanaan SDM diatas, dapat kita pahami bahwa keberhasilan suatu lembaga/organisasi bidang pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional dimulai dari bagaimana perencanaan yang dibuat di sekolah. Oleh karena itu seorang administrator di sekolah yang bersangkutan harus mengerti dan memperhitungkan SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) meliputi tata ruang, lingkungan sekolah, latar belakang para siswa, perekonomian orang tua murid, dan sumber daya yang ada. Dengan menghitung aspek-aspek tersebut diatas, barulah disusun perencanaan system belajar mengajar yang sistematis, andal dan praktis yang mengacu pada kurikulum yang diterapkan dan garis-garis besar pembelajaran.

Penyusunan Struktur Organisasi

Struktur organisasi didefinisikan oleh Robbin dan Judge (2013:480) yaitu "*An organizational structure defines how job tasks are formally divided, grouped, and coordinated*". Maksudnya sebuah struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan. Jadi, dalam menempatkan seseorang sesuai dengan kualitasnya "on the right men on the right place" itu sangat penting dalam penyusunan struktur organisasi. Hal ini disebabkan karena seorang administrator harus mengetahui kondisi social dan psikologis seseorang sebelum menempatkannya pada posisi tertentu atau sebelum memberikan tugas tertentu. Bisa jadi seorang individu mempunyai keahlian yang luar biasa tetapi secara psikologis ia justru tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Begitu juga sebaliknya, seseorang yang psikologisnya baik namun tidak memiliki keahlian dibidang yang akan diberikan kepadanya. Selain itu, dalam menyusun struktur organisasi perlu juga diperhatikan pangkat dan golongannya, dan posisi yang akan ditempatinya. Hal ini penting untuk menghindari terjadinya kecemburuan social diantara karyawan.

Pengembangan Intelektual Individu

Menurut Zohar dan Marshal yang dikutip oleh Malik (2016:101), kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang berkaitan dengan teknik pemecahan masalah dengan memakai logika. Sedangkan Menurut Satrilo sebagaimana dikutip oleh Rahmasari (2012), kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bekerja secara teratur, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kemampuan intelektual individu dapat diibaratkan "sebilah pedang". Dimana sebilah pedang yang tidak digunakan sama sekali akan lusuh dan berkarat, namun sebilah pedang yang selalu digunakan akan kurus dan tumpul.

Maka demikianlah seorang guru yang dimasa mudanya energik, mempunyai komitmen dan tekad yang tinggi, seiring berjalannya waktu semua itu akan terkikis sedikit demi sedikit dimakan usia, himpitan ekonomi dan social kemasyarakatan. Untuk itulah, diperlukan pelatihan-pelatihan, seminar, workshop dan sebagainya dalam rangka mengasah intelektual. Administrator pendidikan dapat memilih dan menentukan system dan model-model pelatihan yang sesuai, sesuai dengan kebutuhan pendidik, waktu dan sesuai dengan keuangan sekolah tersebut.

Pengelolaan Karir

Sangatlah manusiawi jika seseorang selalu mengharapkan hari ini lebih baik dari hari kemarin, jabatan tinggi, penghasilan besar, dan seterusnya. Jika semua itu tercapai berarti orang tersebut telah berhasil dalam pengelolaan karirnya. Oleh sebab itu, administrator juga harus memperhatikan perkembangan karir seseorang, promosi jabatan mutlak dilakukan, namun harus benar-benar bebas dari unsur KKN (Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme). Maksudnya adalah seorang guru yang memang sudah memenuhi syarat dan ketentuan untuk naik pangkat dan golongan, sebaiknya kepala sekolah membantu mempermudah segala urusannya, diberikan kesempatan kepadanya untuk meningkatkan karirnya. Namun jangan lupa, untuk pengembangan karir seseorang juga dapat dilakukan melalui rotasi dan mutasi. Dalam hal ini seorang administrator atau atasan harus mampu menjelaskan makna dan maksud dilakukannya rotasi atau mutasi tersebut. Jika pengertian yang diberikan gagal dipahami, maka rotasi dan mutasi akan dianggap atau dimaknai sebagai momok atau hukuman terhadap guru yang bermasalah.

Evaluasi Kinerja

Guru memastikan dan mengetahui target-target yang ingin dicapai, tujuan dan hasil yang diharapkan dari indicator-indikator capaian yang sudah disusun dalam perencanaan sudah tercapai atau belum atau adanya kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Untuk itu perlu dilakukan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan. Sebagai tindak lanjut akan ditentukan langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil. Pelaksanaan evaluasi bisa dilakukan langsung oleh atasan, bersama-sama (koordinasi) dan dapat juga menggunakan jasa pihak ketiga, untuk hasil yang lebih akuntabel.

Kompensasi

Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Sifat dasar manusia adalah ingin diperlakukan adil dan setara didalam setiap aspek kehidupannya, namun disisi lain, manusia mempunyai kecenderungan lebih mendahulukan hak daripada kewajiban. Bila kita cermati, sudah berbagai macam bentuk kompensasi yang diberikan pemerintah kepada ASN, baik dalam bentuk cuti, tunjangan dan lain sebagainya, namun sejauh ini belum mampu meningkatkan kinerja dan pengabdian. Disini kita menyadari bahwa bangsa ini memang sedang mengalami degradasi moral dan mental.

Oleh karenanya, pendidikan kedepan haruslah mengutamakan pendidikan akhlak dan moral, sehingga nilai-nilai spiritual agamais dan norma-norma kemanusiaan tertanam dengan baik dan benar. Didalam sebuah organisasi atau lembaga, seorang administrator atau atasan harus memahami dan memberikan kepastian hukum, memberi penghargaan kepada yang berprestasi dan sanksi kepada yang gagal mencapai indikator-indikator atau target-target yang sudah ditetapkan.

Hubungan Ketenaga Kerjaan

Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 1 angka 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai – nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Untuk menjamin tercipta dan terselenggaranya hubungan ketenaga kerjaan yang baik, harmonis, dan kondusif, pemerintah sudah menetapkan peraturan ketenaga kerjaan. Namun dengan demikian, seorang administrator atau atasan mempunyai peran penting dalam rangka menjaga dan melaksanakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Disamping itu juga diperlukan MOU atau kontrak dan perjanjian kerja, untuk memberikan jaminan dan kepastian terhadap kinerja seseorang.

SIMPULAN

Terwujudnya tujuan pendidikan nasional terlatak pada keberhasilan yang dicapai oleh sebuah lembaga pendidikan. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari kemampuan pimpinan dalam manajemen sumber daya manusia. MSDM meliputi desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan struktur organisasi, pengembangan kemampuan intelektual individu, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Terlaksananya MSDM pada sebuah lembaga pendidikan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai pendidik. Karena untuk mencapai tujuan satuan pendidikan dibutuhkan kinerja guru yang tinggi. Selain itu guru juga harus memiliki kemampuan dan komitmen untuk dapat bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno. E (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 1 angka 16 Hubungan Industrial
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Mondy & Noe. (2013). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Lisda Rahmasari, 2012, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ilmiah Vol.3 No.1*, dalam www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/download/58/94 , diakses 07 Nopember 2017 pukul 18.45
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Grtiffin R.W (2016). *Management 12th*. Cengage Learning