

# MEMBANGUN SISTEM SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DAN PROFESIONAL

Elli Sulistyarningsih

Universitas Mitra Lampung

## ABSTRAK

*The role of human resources that is affirmed in the outlines of the State Policy that the essence of Indonesia's national development is to build a complete Indonesian people and the entire Indonesian people. In addition, in the General Pattern of Long Term Development II it is also emphasized that the main objective of national development is to improve the quality of people and the people of Indonesia. Human resources is the driving force of the activities of a country, where the citizens of the country concerned that run all the activities of the state, such as politics, economy and others. In addition to running the wheels of government, residents also manage all natural resources that become wealth for the country concerned. The population of a good quality country will strive to cultivate and utilize existing natural resources, to meet the needs of life and improve their welfare and to manage their country's wealth properly and efficiently. Development of competency-based and professional-based human resources is conducted in order to deliver results in accordance with organizational goals and objectives with predefined performance standards. Professional human resources are those who have the competence, in accordance with the profession that ditekuni. The objective to be achieved by human resource management is to form professional human resources, which have characteristics, noble, competent, and motivated.*

**Kata Kunci:** *Human Resources, Competence, Professional*

## 1. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia yang di tegaskan dalam Garis- garis Besar Haluan Negara bahwa hakekat pembangunan nasional Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruh masyarakat Indonesia. Penduduk Indonesia yang besar merupakan modal dasar bagi pembangunan dengan syarat harus di bina. Secara demografis penduduk merupakan faktor dominan yang dapat bermakna positif, tapi sebaliknya dapat pula menjadi bumerang atau malapetaka bagi kelanjutan pembangunan Indonesia. Pola Umum Pembangunan Jangka Panjang II ditegaskan bahwa sasaran utama pembangunan nasional adalah meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan penggerak aktifitas suatu negara, dimana penduduk-penduduk dari negara yang bersangkutan itulah yang menjalankan segala aktifitas kenegaraan, seperti perpolitikan, perekonomian dan lain-lain. Selain menjalankan roda-roda pemerintahan, penduduk juga mengelola segala sumber daya alam yang menjadi kekayaan bagi negara yang bersangkutan. Penduduk suatu negara yang berkualitas baik akan berusaha untuk mengolah sekaligus memanfaatkan sumber daya alam yang ada, untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan mereka serta dapat mengelola kekayaan negaranya

dengan baik dan efisien. Dengan pengelolaan sumber daya alam yang baik, maka kesejahteraan dapat didapat oleh para penduduk negara yang bersangkutan yang berarti juga akan meningkatkan tingkat kemajuan negara. Pengelolaan sumber daya alam yang baik akan menciptakan pembangunan nasional yang berkesinambungan bagi seluruh elemen-elemen negara.

Kemampuan berpikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting, karena berfikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan. Manusia sebagai makhluk hidup berbudaya, mampu mengolah sumber daya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemajuan ilmu dan teknologinya. Dengan akal dan budinya, manusia menggunakan sumber daya alam dengan penuh kebijaksanaan. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi, tapi yang terutama ialah sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia.

## 2. METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan bidang penelitian untuk akademis yang bertujuan penelitian sebagai penelitian terapan di mana penelitian dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang

diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis. Kemudian menurut tingkat explanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan pendekatan secara deskriptif

### 3. LANDASAN TEORI

#### Mewujudkan Pancasila Sejati, Membangun Manusia Indonesia Seutuhnya

##### 1. Ketuhanan Yang Maha Esa

Adalah sebuah keyakinan yang harus terpatriti di dalam jiwa dan kesadaran masyarakat Indonesia, bukan hanya sebatas lisan dan hafalan kepala saja. Kita harus yakin seyakin – yakinnya dengan Tuhan dan kuasa Nya. Bahwa kita adalah mahluk yang diciptakan oleh Tuhan yang hanya Satu. Tuhan yang menghendaki adanya perbedaan suku, bangsa dan agama serta budaya di dunia sebagai bukti bahwa Tuhan Maha Kuasa dan hanya Dialah Satu Yang Sempurna yang telah menciptakan perbedaan dengan penuh kesempurnaan sifat penciptaanNya.

##### 2. Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab

Terpatritinya Tuhan yang Satu (bukannya agama yang satu) yang wajib kita sembah akan menumbuhkan rasa dan kasadaran manusia dengan kemanusiaan dan cinta kasihnya yang akhirnya akan mewujudkan rasa adil di antara pemeluk keyakinan yang berbeda – beda. Hal ini akan melahirkan sebuah peradaban manusia yang luhur. Peradaban yang berasal dari kata adab yang berarti tata krama, budi pakerti dan hormat – menghormati.

##### 3. Persatuan Indonesia

Adanya rasa keyakinan terhadap satu Pencipta, sama – sama merasakan sebagai ciptaan Tuhan yang diciptakan dan ditakdirkan hidup di Indonesia akan menumbuhkan sebuah sikap persatuan yang kuat, itulah Bhineka Tunggal Ika yang memuat filosofi berbeda – beda faham akan tetapi satu keyakinan bahwa semua adalah ciptaan Yang Maha Tunggal.

##### 4. Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan

Kerakyatan yang merupakan cermin sebuah persatuan, permusyawaratan yang merupakan cermin sebuah kemanusiaan, saling hormat – menghormati, saling asih, asah, dan asuh sebagai satu kesatuan wujud kehidupan yang penuh hikmah yang hikmat. Kebijaksanaan yang berarti bijak, mencoba memahami maksud orang lain, mewujudkan kesadaran manusia yang beradab, bukan perpecahan dan peperangan.

##### 5. Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia

Keadilan yang berarti rasa bahagia, puas, bukan tertindas dan terhimpit, rasa adil dalam seluruh lapisan sosial rakyat di Indonesia, Ketuhanan Yang Mulia, Yang Satu, Yang Luhur layaknya bintang emas, yang kemudian melahirkan manusia – manusia yang sempurna lahir, batin/jiwa dan ruhaninya seperti syair yang sengaja dicipta dalam lagu kebangsaan Indonesia Raya, Indonesia Yang Besar dimana untuk mencapai kebesaran tersebut haruslah “ Bangunlah Jiwanya bangunlah Badannya untuk Indonesia Raya. Dengan kuatnya Ruhani, mental, otak, dan kecerdasan pun akan kuat sehingga badan semakin kuat karena dijaga dan dibudidaya oleh kesadaran sukmanya berupa kesadaran hidup dan kesadaran tinggi akan ketuhanan dalam segala aspek yang mewujudkan sosok manusia Indonesia seutuhnya, manusia sebagai Ruh bangsa yang berjiwa besar sebagai cermin bangsa yang besar Negara Kesatuan Republik Indonesia yang agung, luhur, mulia, dan Besar karena mengagungkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

#### Mengembangkan SDM Profesional

##### 1. Pengertian, Tujuan, Sasaran, dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan ‘*bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain*’, maka MSDM memfokuskan pada “*orang*” baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

##### 2. Membangun Kapabilitas Organisasi

Suatu perusahaan atau organisasi yang baik dan bertanggungjawab serta ingin memelihara

kesinambungan bisnis dalam jangka panjang, harus sudah memikirkan kepeduliannya pada saat awal pendirian perusahaan, yaitu dengan cara menetapkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya, budaya organisasi dan perubahan global akan mempengaruhi tiga hal tersebut: Visi merupakan suatu pernyataan ringkas tentang cita-cita organisasi yang berisikan arahan yang jelas dan apa yang akan diperbuat oleh perusahaan di masa yang akan datang. Untuk mewujudkan visi tersebut maka perusahaan melakukan pengembangan misi yang akan dijalani dalam tiap aktivitas; Misi merupakan penetapan tujuan dan sasaran perusahaan yang mencakup kegiatan jangka panjang tertentu dan jangka pendek yang akan dilakukan, dalam upaya mencapai visi yang telah ditetapkan; adalah mencapai keuntungan maksimum. Pernyataan tentang visi dan misi yang jelas harus sesuai dengan budaya dan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pasar sehingga dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan memupuk semangat kerja karyawan, menumbuhkan rasa keharmonisan di dalam kehidupan kerja karyawan, dan menumbuhkan standar kerja yang prima.

### 3. Penilaian Kinerja

Tujuan perusahaan terhadap penilaian kinerja terhadap suatu perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan bermutu. Penilaian Kinerja merupakan tugas penting perusahaan, sehingga perusahaan mengetahui sejauh mana karyawan berhasil atau tidak dalam bekerja selama masa kerja yang ditentukan.

### 4. Mengembangkan Kompetensi

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dan profesional dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis dan sinergis antar manusia di dalamnya. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Apabila daya dukung organisasi sudah dapat berjalan secara simultan maka pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi akan dapat memberikan dampak

baik bagi peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena sumberdaya manusia yang berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi dimana seluruh elemen internal perusahaan siap untuk bekerja dengan mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik.

Pengembangan Kompetensi karyawan melihat peran mereka dalam organisasi dengan wawasan yang luas.

### 5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Karir karyawan dan kebutuhan perusahaan adalah hal yang tak terpisahkan, oleh karena itu perusahaan harus membantu karyawannya dalam merencanakan karir mereka agar kebutuhan kedua belah pihak dapat terpenuhi. Dalam perencanaan karir, peran karyawan adalah terlibat dan berkomitmen dalam semua perencanaan karir, sedangkan peran perusahaan adalah membuat sistem perencanaan karir berupa asesmen atau pengukuran kompetensi dan kinerja karyawan, mengarahkan karyawan dengan menyediakan berbagai sumber informasi, sistem yang memadai, dan juga mengkomunikasikan sistem tersebut melalui peran coaching ataupun mentoring dari atasan ke bawahan.

### 6. Pendekatan Gaya Kepemimpinan

Pendekatan gaya kepemimpinan menekankan pada perilaku seorang pemimpin. Ia berbeda dengan pendekatan sifat yang menekankan pada karakteristik pribadi pemimpin, juga berbeda dengan pendekatan keahlian yang menekankan pada kemampuan administratif pemimpin. Pendekatan gaya kepemimpinan fokus pada apa benar-benar dilakukan oleh pemimpin dan bagaimana cara mereka bertindak. Pendekatan ini juga memperluas kajian kepemimpinan dengan bergerak ke arah tindakan-tindakan pemimpin terhadap anak buah di dalam aneka situasi.

Pendekatan ini menganggap kepemimpinan apapun selalu menunjukkan dua perilaku umum : (1) Perilaku Kerja, dan (2) Perilaku Hubungan. Perilaku kerja memfasilitasi tercapainya tujuan: Mereka membantu anggota kelompok mencapai tujuannya. Perilaku hubungan membantu bawahan untuk merasa nyaman baik dengan diri sendiri, dengan orang lain, maupun dengan situasi dimana mereka berada. Tujuan utama pendekatan gaya kepemimpinan adalah menjelaskan bagaimana pemimpin mengkombinasikan kedua jenis perilaku (kerja dan hubungan) guna mempengaruhi bawahan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi.

7. Menyediakan Keahlian dan Menemukan Bakat Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah suatu kegiatan pengumpulan, penilaian dan penyusunan berbagai informasi secara sistematis yang berkaitan dengan jabatan. Atau definisi analisis jabatan yaitu merupakan kegiatan untuk mempelajari dan menyimpulkan keterangan-keterangan ataupun fakta-fakta yang berkaitan dengan jabatan secara sistematis dan teratur.

Teknis Analisis Jabatan merupakan suatu proses dimana sejumlah pekerjaan dibagi-bagi untuk menentukan tugas dan tanggung jawab yang ada hubungannya dengan pekerjaan, persyaratan apa saja yang harus dipenuhi dimana pekerjaan tersebut dilakukan dan kapabilitas personal yang disyaratkan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

8. Rekrutmen

Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi suksesnya organisasi. Manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktifitas-aktifitas yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh. Sebelum mengisi lowongan kerja, organisasi haruslah terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan. Organisasi memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya untuk pencapaian tujuan. Tenaga kerja tersebut berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi. Setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerjaan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Sasaran dari perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh tenaga kerja, analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah dasar dari perekrutan.

9. Penggajian

Menurut undang-undang tenaga kerja no 13 tahun 2003, Bab 1, Pasal 1 berisikan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Tingkatan Upah dan Gaji Karyawan

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2001 dan keputusan Menteri Keuangan tentang PPh pasal 21 tahun 2003, ada dijelaskan mengenai tingkat upah yang diterima karyawan. Upah yang diterima karyawan dibagi atas beberapa golongan yaitu:

a. Upah harian lepas

Upah yang diterima bila dalam satu hari kerja jika seorang melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Orang yang bekerja dengan upah harian lepas biasanya tidak terikat kerja kepada majikan.

b. Upah pegawai tetap

Upah yang diperoleh seorang berdasarkan jangka waktu yang telah ditetapkan dengan jumlah yang diterimanya pun bersifat tetap seperti gaji bulanan.

c. Upah borongan

Upah yang diperoleh seseorang sesuai kesepakatan antara pekerja dengan penyuruh (penyewa) dan besarnya upah yang diterima juga tergantung kesepakatan diantara dua belah pihak, jenis pekerjaan yang telah disepakati ini harus selesai dilakukan tanpa turut campur tangan dari pihak penyewa.

d. Upah Honorarium

Upah yang diterima jika pekerjaan dilakukan dan sedangkan jumlahnya tergantung dari kesepakatan pekerja dengan majikan. Orang yang menerima upah honorium biasanya tidak terikat kerja dengan majikan.

10. Manajemen risiko

Manajemen resiko adalah suatu pendekatan terstruktur/metodologi dalam mengelola ketidakpastian yang berkaitan dengan ancaman; suatu rangkaian aktivitas manusia termasuk: Penilaian risiko, pengembangan strategi untuk mengelolanya dan mitigasi risiko dengan menggunakan pemberdayaan/pengelolaan sumberdaya. Strategi yang dapat

diambil antara lain adalah memindahkan risiko kepada pihak lain, menghindari risiko, mengurangi efek negatif risiko, dan menampung sebagian atau semua konsekuensi risiko tertentu. Manajemen risiko tradisional terfokus pada risiko-risiko yang timbul oleh penyebab fisik atau legal (seperti bencana alam atau kebakaran, kematian, serta tuntutan hukum. Manajemen risiko keuangan, di sisi lain, terfokus pada risiko yang dapat dikelola dengan menggunakan instrumen-instrumen keuangan. Sasaran dari pelaksanaan manajemen risiko adalah untuk mengurangi risiko yang berbeda-beda yang berkaitan dengan bidang yang telah dipilih pada tingkat yang dapat diterima oleh masyarakat. Hal ini dapat berupa berbagai jenis ancaman yang disebabkan oleh lingkungan, teknologi, manusia, organisasi dan politik. Di sisi lain pelaksanaan manajemen risiko melibatkan

#### 11. K3 (KEAMANAN, KESEHATAN dan KESELAMATAN KERJA)

Tujuan norma-norma: agar terjadi keseimbangan dari pihak perusahaan dapat menjamin keselamatan pekerja.

Dasar hukum k3 :

- a. UU No.1 tahun 1970
- b. UU No.21 tahun 2003
- c. UU No.13 tahun 2003
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-5/MEN/1996

#### 4.HASIL PEMBAHASAN

Kompetensi dalam arti sebuah konsep yang mengandung arti untuk menggabungkan antara Skill (Ketrampilan), Personal's Atribut (Atribut Perseorangan), Knowledge ( ilmu pengetahuan) dan tercermin dari Job Behaviour (Perilaku Kinerja) yang terukur, dapat diamati sehingga dapat dievaluasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia sebuah perusahaan sudah selayaknya jika perusahaan memperhatikan kualitas sumber dayanya dalam hal ini adalah kualitas pegawainya, sehingga dapat diperoleh kualitas pegawai yang berdaya saing tinggi.

#### 5.KESIMPULAN

Peranan sumber daya manusia yang di tegaskan dalam Garis- garis Besar Haluan Negara bahwa hakekat pembangunan nasional Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruh masyarakat Indonesia. Di samping itu, dalam Pola Umum Pembangunan Jangka Panjang II juga ditegaskan bahwa sasaran utama pembangunan nasional adalah meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia. Sumber daya manusia

merupakan penggerak aktifitas suatu negara, dimana penduduk-penduduk dari negara yang bersangkutan itulah yang menjalankan segala aktifitas kenegaraan, seperti perpolitikan, perekonomian dan lain-lain. Selain menjalankan roda-roda pemerintahan, penduduk juga mengelola segala sumber daya alam yang menjadi kekayaan bagi negara yang bersangkutan. Penduduk suatu negara yang berkualitas baik akan berusaha untuk mengolah sekaligus memanfaatkan sumber daya alam yang ada, untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan mereka serta dapat mengelola kekayaan negaranya dengan baik dan efisien. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dan profesional dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. SDM profesional adalah mereka yang memiliki kompetensi, sesuai dengan profesi yang ditekuni. Tujuan yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia adalah membentuk sumber daya manusia profesional, yang memiliki karakteristik, berakhlak mulia, kompeten, dan termotivasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Brian Aprianto, Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia, LPPM, Jakarta,2014
- Subroto, Indonesia Di Tanganmu, Kompas, Jakarta, 2015
- Kaelan, Pendidikan Pancasila, Paradigma Yogyakarta, 2014
- Mohammad Faisal Amir, Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Universitas Borobudur, 2014
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Mandar Maju, 2009
- Lijan Poltak Sinambela, Kinerja Pegawai, Graha Ilmu, 2012
- Kaswan, Pengembangan Manajemen, Alfabeta, 2012
- Donni Juni Priansa, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Alfabeta,2014