

PEMBEKALAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI GURU TAMAN ANAK ASUH MUSLIM (TAAM) ADINDA GRESIK JAWA TIMUR

Riyan Sisiawan Putra dan Muhammad Rodhiyallah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia. Selain dari pada itu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi suatu apapun bentuk serta tujuannya, Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Taman Anak Asuh Muslim (TAAM)

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia. Selain dari pada itu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi suatu apapun bentuk serta tujuannya, Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Suatu proses berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lain nya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. (Sya'roni,2013).

French menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Hani Handoko,2011:3). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi.

2. GAMBARAN UMUM MASYARAKAT SASARAN

Proses Kegiatan ini dilaksanakan dengan saling memberikan umpan balik serta memberikan solusi terbaik terkait dengan kinerja organisasi dan kinerja individu seluruh Guru yang ada di Taman Anak Asuh Muslim Gresik Jawa Timur. Kegiatan ini dilaksanakan di Taman Anak Asuh Muslim (TAAM) Adinda Menganti Gresik Jawa Timur. Materi Pokok Dalam Kegiatan dengan cara menggali permasalahan-permasalahan yang ada di Guru TAAM Gresik, serta memberikan solusi akan permasalahan tersebut kepada Guru TAAM Gresik

3. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan dengan cara memberikan informasi bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu mengenai beberapa hal berikut:

1. *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan para Guru dan kepala sekolah untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Membantu kepala sekolah untuk menentukan siapa

- saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
 4. *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi para guru agar kinerja mereka lebih optimal.
 5. *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama seorang guru tentang *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
 6. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemecahan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memulai penelitian dengan melakukan studi pendahuluan, yaitu melakukan wawancara kepala sekolah Taman Asuh Anak Muslim Adinda Gresik Jawa Timur mengenai permasalahan yang ada pada yayasan TAAM.
- b. Menentukan pendefinisian dan pembatasan masalah yang berguna untuk merumuskan fenomena-fenomena yang ada secara sistematis berdasarkan teori-teori yang sudah ada.
- c. Memberikan solusi kepada kepala sekolah terkait permasalahan SDM (Guru) yang ada di Taman Asuh Anak Muslim Adinda Gresik Jawa Timur dengan memberikan cara penilaian kinerja guru sehingga dapat diketahui penilaian kinerja para guru Taman Asuh Anak Muslim Gresik.

2. Hasil dari pengabdian masyarakat ini menggunakan metode ceramah dan tanya jawab.

Ceramah dilakukan untuk menjelaskan informasi tentang pentingnya pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia dan penilaian kinerja para guru TAAM. Selain itu metode ini dipadu dengan tanya jawab dengan tujuan terjadi kedekatan antara *civitas akademika* (tim PPM) dan para guru. Tanya jawab diharapkan akan lebih menghidupkan suasana kegiatan PPM berupa tanya jawab, diskusi, *sharing* berbagai informasi penilaian kinerja SDM guru. Sehingga setelah ceramah dan diskusi yang dilakukan, para guru dapat lebih berperan

aktif dalam hal penilaian dan peningkatan kinerja para guru Taman Anak Asuh Muslim Gresik. Sehingga didalam kinerja ada beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja itu sendiri diantaranya :

- a. **Efektifitas dan efisiensi**
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).
- b. **Otoritas (wewenang)**
Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- c. **Disiplin**
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. **Inisiatif**
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.



Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat di TAAM Gresik

5. KESIMPULAN

Hasil kegiatan Pengabdian Masyarakat oleh Tim Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dikemukakan sebagai berikut :

1. Kegiatan pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan di Taman Anak Asuh Muslim berjalan dengan sukses dengan seluruh dukungan dari berbagai pihak yang terlibat dengan pengabdian masyarakat.
2. Beberapa kegiatan pengabdian masyarakat untuk Guru Taman Anak Asuh Muslim adalah pemberian materi kinerja organisasi dan kinerja individu.
3. Para guru sangat antusias dalam pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga ada interaksi positif untuk perbaikan yang berkesinambungan.
4. Materi-materi Manajemen Sumber Daya Manusia (Penilaian Kinerja

